

VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA
EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA ÚČETNICTVÍ A DANÍ

Analýza a zhodnocení zaměstnaneckých benefitů ve vybrané obchodní společnosti
Analysis and Evaluation of Employee Benefits in Selected Business Company

Student:

Bc. Lucie Gryczová

Vedoucí diplomové práce:

Ing. Hana Bartková, Ph.D.

Ostrava 2020

VŠB - Technická univerzita Ostrava
Ekonomická fakulta
Katedra účetnictví a daní

Zadání diplomové práce

Student: **Bc. Lucie Gryczová**

Studijní program: N6208 Ekonomika a management

Studijní obor: 6202T049 Účetnictví a daně

Téma: **Analýza a zhodnocení zaměstnaneckých benefitů ve vybrané obchodní společnosti**
Analysis and Evaluation of Employee Benefits in Selected Business Company

Jazyk vypracování: čeština

Zásady pro vypracování:

1. Úvod
 2. Význam a charakteristika zaměstnaneckých benefitů
 3. Analýza zaměstnaneckých benefitů
 4. Zhodnocení zaměstnaneckých benefitů ve vybrané obchodní společnosti
 5. Závěr
- Seznam použité literatury
Seznam zkratk
Prohlášení o využití výsledků diplomové práce
Seznam příloh
Přílohy

Seznam doporučené odborné literatury:

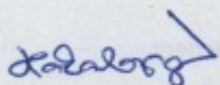
- KRBEČKOVÁ, Marie a Jindřiška PLESNÍKOVÁ. *FKSP, sociální fondy, benefity a jiná plnění*. 6. vyd. Olomouc: ANAG, 2018. 191 s. ISBN 978-80-7554-136-9.
- MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 5. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2019. 249 s. ISBN 978-80-7598-361-9.
- MARTOCCHIO, Joseph J. *Employee Benefits: a Primer for Human Resource Professionals*. 5th ed. New York, NY: McGraw-Hill/Irwin, 2014. 381 p. ISBN 978-0-07-802948-6.

Formální náležitosti a rozsah diplomové práce stanoví pokyny pro vypracování zveřejněné na webových stránkách fakulty.

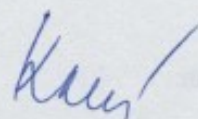
Vedoucí diplomové práce: **Ing. Hana Bartková, Ph.D.**

Datum zadání: 22.11.2019

Datum odevzdání: 24.04.2020



Ing. Jana Hakalová, Ph.D.
vedoucí katedry




doc. Ing. Lenka Kauerová, CSc.
proděkanka pro studium
na základě pověření k jednání č.j.
VSB/19/050319/9900 ze dne 24. 9. 2019

Prohlašuji, že jsem celou diplomovou práci, včetně všech příloh, vypracovala samostatně.

Přílohy č. 1, 2 dané mi k dispozici, jsem samostatně doplnila.

V Ostravě dne 27. dubna 2020


.....
Bc. Lucie Gryczová

Obsah

1	Úvod.....	5
2	Význam a charakteristika zaměstnaneckých benefitů	7
2.1	Motivace.....	7
2.1.1	Motiv.....	8
2.1.2	Motivační faktory	8
2.1.3	Rozdíl motivace a stimulace	9
2.2	Motivační teorie	9
2.3	Charakteristika benefitů	12
2.4	Význam benefitů	12
2.5	Systém poskytování benefitů	13
2.5.1	Fixní způsob.....	13
2.5.2	Flexibilní způsob.....	13
2.6	Benefity využívané v České republice dle průzkumů.....	15
2.7	Trendy v poskytování zaměstnaneckých benefitů	18
2.7.1	Zaměstnanecké benefity v souvislosti se zavedením nouzového stavu v České republice.....	19
2.8	Zaměstnanecké benefity v mezinárodních účetních standardech	21
2.8.1	Krátkodobé zaměstnanecké požitky	21
2.8.2	Dlouhodobé zaměstnanecké požitky	22
2.8.3	Rozdíl v české legislativě oproti IFRS	23
3	Analýza zaměstnaneckých benefitů.....	24
3.1	Financování zaměstnaneckých benefitů.....	24
3.1.1	Fond kulturních a sociálních potřeb.....	24
3.1.2	Sociální fond	26
3.2	Zaměstnanecké benefity z pohledu zákoníku práce.....	26
3.3	Zaměstnanecké benefity z pohledu zákona o dani z příjmu	27
3.3.1	Daňový režim poskytovaných benefitů z pohledu zaměstnance	27
3.3.2	Daňový režim poskytovaných benefitů z pohledu zaměstnavatele	29
3.3.3	Zaměstnanecké benefity dle daňové výhodnosti	31
3.4	Zaměstnanecké benefity z pohledu pojistných zákonů.....	32
3.5	Zaměstnanecké benefity z účetního pohledu	34
3.6	Některé vybrané zaměstnanecké benefity	35
3.6.1	Vozidlo poskytované zaměstnanci k soukromým účelům.....	35
3.6.2	Poskytnuté stravování zaměstnancům	37
3.6.3	Nealkoholické a ochranné nápoje na pracovišti	39

3.6.4	Sleva z ceny při prodeji zaměstnancům.....	40
3.6.5	Vzdělávání	41
3.6.6	Doprava do zaměstnání a zpět	42
3.6.7	Příspěvky zaměstnavatele na kulturu, sport a rekreaci	44
4	Zhodnocení zaměstnaneckých benefitů ve vybrané obchodní společnosti	45
4.1	Základní informace o společnosti	45
4.1.1	Zaměstnanci	45
4.2	Poskytované benefity	46
4.2.1	Benefity poskytované všem zaměstnancům	46
4.2.2	Benefity poskytované pouze některým zaměstnancům	47
4.2.3	Změna benefitů v souvislosti s vyhlášením nouzového stavu v České republice.....	48
4.3	Analýza dotazníkového šetření prováděné ve společnosti	50
4.3.1	Charakteristika otázek a proměnných používaných v dotazníkových šetřeních	50
4.3.2	Analýza odpovědí získaných v dotazníkovém šetření	51
4.4	Shrnutí výsledků dotazníkového šetření a následná doporučení.....	74
4.4.1	Doporučení.....	75
5	Závěr	77
	Seznam použité literatury	79
	Seznam zkratk	84
	Prohlášení o využití výsledků diplomové práce	
	Seznam příloh	
	Přílohy	

1 Úvod

Zaměstnavatelé v dnešní době nemůžou spoléhat na to, že budou mít k dispozici dostatečné množství pracovních sil. Vzhledem k nízké nezaměstnanosti velmi často v některých oborech poptávka po práci značně převyšuje nabídku. Společnostem nezbyvá nic jiného než působit atraktivněji než jejich konkurence. Jedním ze způsobů, jak mohou zaměstnance zaujmout je kromě zajímavé mzdy i nabídkou výhod nad rámec zákona, které shodně označujeme jako zaměstnanecké benefity. V této oblasti mají zaměstnavatelé poměrně dost volnou ruku a mohou využít veškeré své kreativity, není totiž nikde psáno, že benefity musí být statické, právě naopak, vyvíjejí se, aby podniky přilákaly nové zaměstnance a zároveň si udržely ty současné a podpořily jejich výkon. Skrz benefity jsou pracovníci i motivováni k lepším výkonům, je tedy důležité, aby je zaměstnanci brali jako výhodu, která není samozřejmostí a tvořili komplexní balíček společně se mzdou nebo platem poskytovaný zaměstnanci. Pokud jsou zaměstnanci spokojeni, zlepšuje to vztahy na pracovišti a dobré jméno společnosti. Zaměstnanecké benefity jsou tedy důležitým nástrojem, který mají zaměstnavatelé k dispozici a pokud jim budou věnovat dostatečnou pozornost, mohou dosáhnout zajímavých výsledků.

Cílem práce je charakterizovat benefity a jejich význam, popsat způsob jejich poskytování a uvést některé současné trendy a stručně uvést rozdíl v chápání benefitů mezi českou legislativou a mezinárodním účetnictvím. Následně budou benefity analyzovány z pohledu daňového, účetního a z pohledu odvodů na sociální a zdravotní pojištění. Závěrem práce je vyhodnocení dotazníkového šetření, které bylo prováděno ve společnosti R.M., s.r.o. se zaměřením na zjištění znalosti nabízených benefitů a zhodnocení benefitů zaměstnanci. Z dotazníkového šetření bychom měli najít odpověď na otázku o jaký benefit by měli pracovníci zájem.

V rámci první kapitoly práce je nejprve popsána motivace, stimulace motivační teorie, které je třeba pochopit k vytvoření účinných benefitů podle potřeb zaměstnanců, aby jejich poskytování vůbec mělo smysl a neminulo se účinkem. Následně jsou benefity charakterizovány a popsán jejich význam a popsány způsoby, kterým mohou společnosti pracovníkům plnění poskytovat. Následuje souhrn několika šetření, která v České republice byla provedena s úmyslem lépe pochopit, jak se situace s benefity na trhu má, jaké jsou nové trendy a co zaměstnanci začínají považovat za běžnou výhodu. Před uzavřením kapitoly dvě je zmíněn IAS 19 a jeho srovnání s českou legislativou.

V navazující kapitole tři je provedena analýza benefitů nejprve obecně z pohledu daňového zákona a z pohledu zákonů pojistných, a účetního hlediska, přičemž určité vybrané benefity dále analyzujeme detailněji ze stejných hledisek i s uvedením příkladů nebo účtování.

V poslední kapitole před samotným závěrem je vyhodnoceno dotazníkové šetření, které bylo ve zvolené společnosti R.M., s.r.o. prováděné, kdy na základě výsledků z jednotlivých otázek bude provedeno shrnutí, které má ukázat, jaké benefity jsou ve společnosti oblíbené, bez kterých by se naopak zaměstnanci obešli a také o jaké benefity by měli zájem. Dotazník byl koncipován i tak, aby vyplynulo, zda mají zaměstnanci vůbec správné povědomí o nabízených benefitech, tedy zdali jsou dostatečně informováni o tom, která plnění jím náleží, což je v podstatě předpoklad k tomu, aby benefity plnily účel motivace. Na konci budou navržena určitá doporučení pro zaměstnavatele.

Vzhledem k tomu, že během psaní práce byl v České republice v souvislosti s vysoce infekčním virem COVID-19 vyhlášen nouzový stav a došlo k určitým omezením, která částečně ovlivnila i poskytování benefitů, a především v kapitole dvě je pár odstavců této problematice věnováno, v kapitole tři je krátká zmínka u uplatnění stravenek a v kapitole věnované společnosti R.M, s.r.o. je pospaný přístup zaměstnavatele k této situaci nejen v oblasti poskytování benefitů.

Během zpracování této práce bylo využito metod deskripce, analýzy, komparace a dotazníkového šetření.

2 Význam a charakteristika zaměstnaneckých benefitů

Jednou z možností, kterou společnosti využívají pro zaujetí potencionálních budoucích zaměstnanců, se staly zaměstnanecké benefity. Většina společností je má zcela ve svých rukou a mají možnost se jimi odlišit od své konkurence. V případě profesí, kde na pracovním trhu existuje převis poptávky nad nabídkou, může jít o rozhodující faktor. Potencionální zaměstnance obvykle nezajímá pouze mzda či plat, nýbrž i další „bonusy“, které jim zaměstnavatel může nabídnout. Avšak nejde pouze o způsob získávání nových zaměstnanců, ale je to i jeden z nástrojů, jak si udržet současné pracovníky a snižovat jejich nežádoucí fluktuaci.

V dnešní době již společnosti běžně nabízejí některé základní benefity, nicméně tato oblast není stálá a jen nabídka těch obvyklých mnohdy nestačí. Stejně jako jde do předstihu a v poskytování výrobků a služeb se objevují nové inovace a nápady, firmy nezaostávají a přicházejí s moderními benefity, které ovlivňují i volný čas zaměstnanců. Příkladem může být wellness, sport či rekreace. Zaměstnavatel se zájmem o nové perspektivní zaměstnance a o motivaci stávajících zaměstnanců by zajisté měl benefitům věnovat svou pozornost.

2.1 Motivace

Pro společnost je důležité, aby zaměstnance směřovala k lepším pracovním výkonům. Je známo, že správnou motivací dojde k posílení pracovního nasazení, odpovědnosti i iniciativy ze strany zaměstnanců (Urban, 2017).

Motivaci definují různí autoři odlišně, jako příklad lze uvést od autora Hála (2017, s. 103):

„Motivací rozumíme vnitřní proces utváření cílů. Motivace integruje psychickou a fyzickou aktivitu člověka směrem k vytýčenému cíli.“

Nebo podle Armstronga je motivace důvod k tomu něco dělat, je to síla a směr chování a faktory, které ovlivňují lidi, aby se chovali určitým stylem. Osoby jsou motivovány, pokud očekávají, že průběh jejich jednání povede k dosažení cílů a k získání hodnotné odměny, konkrétně té, která uspokojí jejich potřeby a touhy (2014).

V souhrnu se však autoři shodují na tom, že za motivaci považují jakousi vnitřní hybnou sílu jedince, která jej směřuje k určitému výkonu. Nejprirozenější motivací pro člověka je jeho samotný „život“, kdy jeho cílem je být v životě spokojen, přičemž

k naplnění této skutečnosti je třeba uspokojit základní životní potřeby, ať už se jedná o potřeby biologické či sociální. Nicméně záleží pouze na člověku a jeho osobní motivaci, v jakém množství, kvalitě a vůbec jakým způsobem si uspokojení potřeb zajistí (Prukner, 2014).

2.1.1 Motiv

Motivaci, jakožto celek, můžeme rozčlenit na jednotlivé pohnutky, které označujeme za motivy. Za obecný cíl motivu považujeme psychický stav, při němž dosáhneme jakéhosi vnitřního uspokojení. Jedinec je veden motivy určitým směrem k aktivitě, kterou udržuje. Zřídka kdy působí na člověka pouze jedna pohnutka, naopak jich bývá mnoho. Avšak není podmínkou jejich totožné působení, nýbrž se vyskytuje i působí i protikladně. Také intenzita či stálost je různorodá. Vystává otázka, s jakou intenzitou, stálostí a v jakém směru budou motivy na lidskou činnost působit. Neexistuje jednotná odpověď, nicméně platí základní pravidlo, že motivy působící stejným směrem se navzájem posilují, naopak protichůdné oslabují (Hálek, 2017).

2.1.2 Motivační faktory

Existuje nepřeberné množství faktorů, které příznivě i nepříznivě ovlivňují motivaci jedinců. Z několika hledisek je možné je pro přehlednost utřídit do několika skupin. Velmi známým členěním je Maslowovo třídění, o němž bude pojednáno v následující kapitole 2.2.1, dále je často užívané členění na vnitřní a vnější faktory nebo podobné, avšak ne stejné, třídění na hmotné a nehmotné. Při rozdělení na vnitřní a vnější faktory pohlížíme na motivaci jako na proces. Za vnitřní považujeme ty, které mají souvislost se samotnou činností, tedy člověk uspokojí své potřeby při práci. Mezi nejdůležitější vnitřní faktory patří samostatnost, nové schopnosti, společenský význam a viditelné výsledky. Vnější uspokojíme až tím, co za vykonanou činnost obdržíme, například u zaměstnanců může jít o finanční ohodnocení, lepší předpoklad pro povýšení či pochvala (Urban, 2017).

V případě hmotných faktorů motivace dominují peníze, které jsou následně prostředkem k uspokojení dalších potřeb, kdy však platí, že se zvyšujícím se uspokojením požadavků účinek hmotné motivace klesá. U nehmotných faktorů často dochází k podceňování jejich významnosti, zahrnují nejen, dle předchozího členění, faktory vnitřní, ale i část vnějších. Uspokojují potřeby, jenž nelze ukojit faktory hmotnými, například možnost seberealizovat se či pochvala (Urban, 2017).

2.1.3 Rozdíl motivace a stimulace

Motivaci a stimulaci mnozí psychologové považují za synonyma, nicméně nejde o jeden a ten samý pojem, především z manažerského hlediska. Stimulací rozumíme externí působení především jiné osoby na psychiku jedince, která má za následek změnu činnosti, a ta vede k obměně psychických procesů a následně je vyvolána změna motivace. Za stimul pak považujeme jakýkoliv podnět, jenž takovou změnu vyvolá. Není pravidlem, že stimulace je vždy záměrná, jedinec může druhou osobu ovlivňovat zcela nevědomě (Plamínek, 2015; Bedrnová a kol., 2012).

Pozitivní na stimulaci je její jednoduchost, tedy pokud stále vnějšími stimuly působíme na psychiku, činnost bude nadále probíhat, avšak zároveň za nevýhodu považujeme fakt, že při přerušení stimulace ve většině případů dojde k ukončení práce. Při motivaci přerušení vnějších stimulů nezpůsobí zastavení činnosti, tedy jestliže má pro jedince práce význam a smysl, přináší zábavu, potěšení či další uspokojení (Plamínek, 2015).

Činnost tedy realizuje jedinec na základě vnitřních podnětů nazývaných motivy, či na základě vlivu vnějších podnětů zvaných stimulů, přičemž nikde není vyloučeno, že člověka ovlivňují společně. Často se motivace a stimulace doplňují a vedou činnost stejným směrem.

2.2 Motivační teorie

Především na přelomu 19. a 20. století, se objevovaly různé názory na to, jak motivace na člověka působí a na základě významných myšlenek vznikaly dnes více či méně známé teorie, jenž se snaží objasnit lidské chování. Nicméně dodnes neexistuje teorie podávající jednoznačné a univerzální vysvětlení. Jednotlivé teorie například ukazují možnosti, jaké mohou využít řídící zaměstnanci při rozvoji svých motivačních přístupů.

Dle moderního managementu se teorie běžně dělí do tří skupin, a to na:

- teorie zaměřené na obsah – zaměřují se na příčiny lidského jednání, příkladem je Maslowova teorie potřeb či Herzbergova dvoufaktorová teorie,
- teorie zaměřené na proces – zabývají se psychologickými procesy, které motivaci ovlivňují, příkladem je Vroomova teorie očekávání či teorie cíle,

- teorie instrumentality – dle Armstronga (2009, s. 111), „*Tato teorie se domnívá, že lidé budou motivováni k práci, jestliže odměny a tresty budou přímo provázány s jejich výkonem.*“

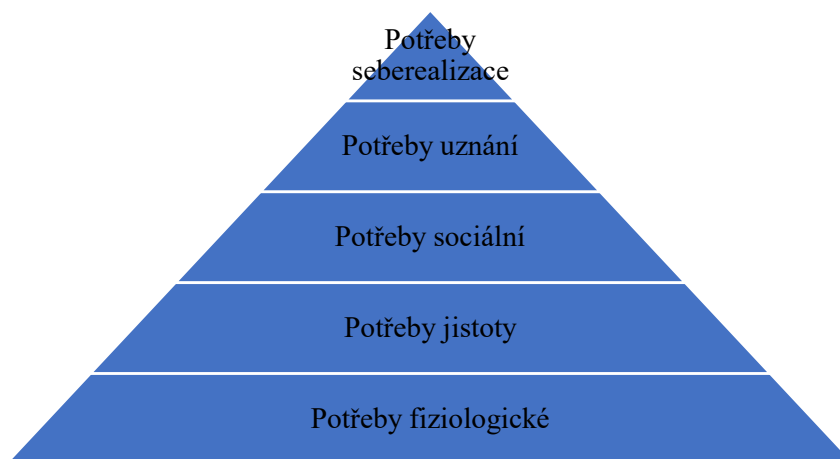
Maslowova teorie potřeb

Za nejznámější teorii se považuje teorie potřeb amerického psychologa Abrahama Harolda Maslow, jenž je publikována v jeho díle „Motivace a osobnost“ (v originále „Motivation and Personality“). Teorie vychází ze dvou základních předpokladů. Zaprvé předpokládá, že motivátorem pro jedince jsou pouze ty potřeby, jež ještě nebyly uspokojeny. Naopak uspokojené přestávají mít vliv na člověka, ale výjimkou je nejvyšší hierarchická potřeba, jenž nemůže být nikdy zcela naplněna. Druhým předpokladem je možnost potřeby dle významu hierarchicky uspořádat, přičemž platí, že při uspokojení jedné potřeby se objeví nové (Urban, 2017).

Dle Maslowa člověk prvně uspokojuje potřeby na nižší příčce, teprve poté se objevuje touha po vyšších, přičemž definoval a seřadil do pyramidy pět skupiny a to:

1. potřeby fyziologické,
2. potřeby jistoty,
3. potřeby sociální,
4. potřeby uznání,
5. potřeby seberealizace (Urban, 2017).

Obrázek 2.1 Maslowova pyramida potřeb



Zdroj: vlastní zpracování podle Urban (2017, s. 13)

Jak již bylo uvedeno v textu výše, první člověk uspokojuje potřeby fyziologické, jejichž naplnění je základem pro život a mají nejvyšší prioritu a tvoří základ pyramidy. Radíme zde přijímání potravy, tekutin, dýchání, spánek, vylučování či rozmnožování.

V momentě naplnění základních potřeb pro život se objevuje větší touha po jistotě. Jedinec vyhledává stabilitu, pocit bezpečí, spolehlivosti, ať už v oblasti našeho obydlí, zdraví, zaměstnání či rodinného kruhu.

Na třetím stupni pyramidy najdeme potřeby sociální, kdy člověk, jako tvor společenský, hledá své místo mezi rodinou, přáteli, či v komunitě. Každý má potřebu se začlenit do skupiny, kdy uspokojí své touhy po společenském ocenění, sounáležitosti, či touhu po své pozici v pracovní oblasti, týmu.

Další hierarchickou skupinou jsou potřeby uznání ať uznání u druhých nebo sebe samého. Jedinec musí cítit, že jde o uznání zcela zasloužené a oprávněné. Často, hlavně pokud jde o uznání vlastní osoby, zůstává potřeba nenaplněna. Příkladem uznání jsou žádosti o radu, spolupráci, službu, vybudování pozice v pracovním týmu, dobré výsledky apod.

Na vrcholku pyramidy zařadil Maslow potřeby seberealizace, přičemž dle něj všichni nemají predispozice k uspokojení v oblasti seberealizace. Jedinec má potřebu rozvinout své schopnosti, talent a potenciál, růst v odborné i osobní oblasti (Procházková, 2018).

Tato teorie je často zpochybňována na základě existence jedinců, kteří navzdory svým neukojeným fyziologickým potřebám, jsou schopni dosáhnout naplnění potřeb na vyšších stupních pyramidy a dosahují ve společnosti nebývalých úspěchů. Ale tuto kritiku vyvrací názor, že osoba, jenž v životě někdy dosáhla uspokojení nejnižších potřeb, je schopna v daný moment, i přes dočasné nenaplnění nižších potřeb, naplňovat své potřeby vyšší, například v dětství byly veškeré fyziologické potřeby naplňovány, nyní nejsou, a i tak dosáhneme významného počínu. Další kritici uvádí fakt, že potřeby se překrývají a prostupují několika kategoriemi. V neposlední řadě je teorie napadaná názorem, že je příliš statická, protože potřeby člověka se mění společně s časem, situací či věkem (Procházková, 2018).

2.3 Charakteristika benefitů

Slovo benefit mělo v historii a má i v současnosti větší množství významů, často i záleží na tom, z jaké pozice se na označení díváme. Původní výraz benefice (nebo také beneficie) označoval divadelní představení s prospěchem pro jednoho účinkujícího, kdy dnes se používá název pro kulturní akce, jejich výtěžek směřuje k humanitním účelům. V dnešní době výraz benefit má obecný význam nějakého prospěchu či výhody oproti ostatním.

Benefity, jež poskytuje společnost zaměstnancům jako výhody k jejich základní mzdě či platu, které vylepšují blaho zaměstnanců a jsou podstatnou částí celkového balíku plnění zaměstnancům, označujeme jako zaměstnanecké benefity, kdy tímto způsobem budou zaměstnanecké benefity chápány v celém následujícím textu, ať už se bude jednat o peněžní či nepeněžní plnění. Mezinárodně se označují jako „employee benefits“ (Armstrong, 2014; Pelc 2011).

Není stanovena povinnost benefity poskytovat a množství poskytovaných benefitů ve firmě se liší podle možností ze strany organizace, žádostí a potřeb ze strany zaměstnanců nebo se vyvozují z počtu benefitů, jež nabízí konkurenční firmy. Benefity většinou zaměstnanec získá ve spojitosti s pracovní smlouvou, nicméně mohou být omezeny splněním pracovních podmínek, určitým pracovním postavením či délkou pracovního poměru (Pelc, 2011).

2.4 Význam benefitů

V současné době existuje na trhu velká konkurence a společnost se snaží nabídnout kromě mzdy něco navíc. Platí, že pokud zaměstnavatel důkladně nastaví systém benefitů a vyváží jej se správně zvoleným odměňováním pracovníků, jeho šance získat nejlepší potencionální zaměstnance značně vzroste. (Macháček, 2019).

Zaměstnavatelé si uvědomují, že nezáleží pouze na tom, co dělá zaměstnanec během pracovní doby, ale je důležité i to, jak tráví čas doma. Je podstatné najít rovnováhu mezi osobním a pracovním životem, takový pracovník pak chodí do práce více motivován a jeho pracovní výsledky rostou. Z toho důvodu se hlavně novodobé benefity zaměřují na volný čas zaměstnance. Pozitivní vliv mají takové bonusy i na podporu zdraví a sportovních aktivit zaměstnanců, u kterých se následně snižuje nemocnost a zlepšuje výkonnost. Předpokládá se, že spokojený zaměstnanec pak bude o podniku mezi rodinou a známými hovořit v pozitivním smyslu a bude tak podporovat dobré jméno společnosti.

V neposlední řadě platí, že pokud jsou zaměstnanci spokojení povede to i ke zlepšení vztahů v rámci podniku (Macháček, 2019).

2.5 Systém poskytování benefitů

V zásadě existují pro zaměstnavatele dva způsoby, jak poskytnout benefity zaměstnancům, a to buď způsobem fixním nebo flexibilním. V současné době se velmi oblíbeným způsobem poskytování benefitů stal Cafeteria systém, který umožňuje zaměstnanci si přizpůsobit výhody dle jejich preferencí. Dalším oblíbeným způsobem je poskytování poukázek.

2.5.1 Fixní způsob

Poskytované benefity jsou při fixním způsobu určeny všem zaměstnancům, a je na jejich uvážení, zda dané výhody využijí nebo ne. Společnost plnění ustanoví v kolektivní smlouvě či vnitřním předpisu. Pro zaměstnavatele má fixní způsob výhodu administrativní nenáročnosti a jednoduchosti, nicméně nevýhodou je neefektivnost. Zaměstnanci oponují názorem, že pokud například neumí plavat nebo neradi plavou a společnost poskytuje jako benefit plavenuku, ztrácí bonus pro ně význam a není jim často nabídnuta nějaká alternativa. Z tohoto důvodu se doporučuje poskytovat fixním způsobem jenom ty benefity, jenž je nevýhodné či komplikované nabídnout v rámci flexibilního způsobu.

2.5.2 Flexibilní způsob

Flexibilní systém poskytuje zaměstnancům benefity dle jejich preferencí. S oblibou se využívá Cafeteria systému či poukázek. Formy, kterých může zaměstnavatel využít je několik:

- Jednotný program benefitů s nadstandartním balíčkem pro klíčové zaměstnance

Veškerým zaměstnancům je shodně nabízené množství benefitů jako je zvýhodněné stravování, příspěvek na rekreační pobyt, příspěvek na sportovní aktivity apod., avšak navíc je vytvořený jakýsi nadstandartní balíček výhod, mezi něž můžeme zařadit třeba poskytování služebního auta či telefonu na soukromé účely, zvýhodněné pojištění atd., kdy tento balíček je poskytován klíčovým zaměstnancům, například manažerům a zaměstnancům vykazujícím nadstandartní výkony (Brůha a kol., 2020).

- Jednotný program benefitů se speciálními výhodami pro sociálně slabší

Systém tohoto typu se používá ve společnostech, kde převažuje množství méně kvalifikovaných zaměstnanců, kteří nemají tak vysoké výdělky. Jsou pro ně v rámci benefitů připraveny bezúročné zápůjčky či jiné výpomoci (Brůha a kol, 2020).

- Poukázky

Pro společnost jsou poukázky jednou z možností, jak poměrně nenáročně a flexibilně poskytovat pracovníkům výhody. Zaměstnavatel vybírá sekci a výši, ve které chce svým zaměstnancům benefity poskytnout. Poukázky pak následně objednává u společností, kdy mezi nejznámější v České republice patří společnost Sodexo Pass ČR či Edenred. Velkou škálu poukázek nabízí právě Sodexo Pass ČR, a to Gastro Pass, Vital Pass, Flexi Pass a další.

Zaměstnavatel může poskytnout *Gastro Pass*, což je poukázka pro oblast stravování. Jelikož Ministerstvo práce a sociálních věcí zvyšuje hodnotu stravného na pracovních cestách, roste i hodnota stravenky, jenž je pro zaměstnavatele nejvýhodnější. K 1.1.2019 činí částka stanovená na stravné na pracovní cestě 97 Kč na jeden den, kdy nejvýhodnější je stravenka s hodnotou 123 Kč. Dle ZDP je daňově uznatelná hodnota stravenky až do výše 55 %, maximálně však do výše 70 % stravného při trvání pracovní cesty 5 až 12 hodin. Zbytek částky si zaměstnanci doplácí většinou sami nebo se jedná na straně společnosti o daňově neuznatelné náklady (výdaje). V současné době se často přechází na elektronické stravenky fungující jako debetní karta (Doskočilová, 2019; Sodexo, 2019).

Pokud se společnost rozhodne pro oblast podpory zdraví svých pracovníků, využívá poukázky *Vital Pass*, která slouží k nákupu v lékárnách, k pořízení zdravotnických pomůcek, optik apod.

Poukázka *Flexi Pass* přispívá zaměstnancům na volnočasové aktivity, ať už se jedná o aktivity sportovní, kulturní či cestování. Dále se mohou použít pro nákup vitamínů, brýlí či použít pro vzdělávání. Společnost Sodexo nabízí Flexipass Card, která funguje stejně jako debetní karta a zaměstnanec z ní postupně může stahovat částku (Sodexo, 2019).

Společnost Sodexo dále nabízí v oblasti benefitů poukázky *Relax Pass*, *Holiday Pass*, poskytuje dále *Active Pass*. Společnost Sodexo navíc vyvinula mobilní aplikaci,

skrz kterou nejen zaměstnanci dostávají informace o svých benefitech a místech, kde mohou poukázky využít, ale mohou využít platby přes mobilní telefon. (Sodexo, 2019).

- Cafeteria

Dříve se jednalo o systém používaný hlavně zahraničními společnostmi s pobočkami v České republice, nyní se čím dál objevuje ve společnostech napříč všemi odvětvími. Nicméně zavedení tohoto systému není úplně jednoduchou záležitostí a je třeba udělat tři klíčové kroky:

1. Je třeba správné *nastavení Cafeteria systému*, kdy nastaví výši bodů, kterou budou zaměstnanci dostávat a za něž si následně benefity budou kupovat. Je vhodné poskytnout všem fixní množství bodů s možností za dobrý pracovní výkon získat nějaké body navíc. Pomáhá to zaměstnance motivovat a nebrat výhody jako samozřejmou věc.
2. Dalším krokem je *sestavení vhodných odměn*, kdy je třeba zajistit rozmanitou nabídku výhod pro zaměstnance. Je třeba myslet i na to, že kromě oblíbených zážitkových voucherů by neměly chybět věci do domácností, příspěvky na sebevzdělávání, případně je dobré zvážit zařazení i vlastních výrobků a služeb. Dobrým podnětem může být předchozí dotazníkové šetření mezi zaměstnanci, o jaké typy výhod by skutečně měli zájem.
3. Jako poslední přichází na řadu samotná *realizace Cafeteria systému*, kdy společnost vytvoří IT systém, v němž je třeba naprogramovat systém správy a připisování bodů. Mnohdy společnosti nemají kapacitu, prostor, znalosti či prostředky pro vytvoření takového systému a využívají outsourcingu (Brůha a kol., 2020; Zikmund, 2010).

2.6 Benefity využívané v České republice dle průzkumů

V roce 2016 byl společností Trexima proveden rozsáhlý výzkum prostřednictvím dotazníkového šetření pod názvem BENEFITY, kdy cílem byl sběr informací o výhodách, které poskytují zaměstnavatelé svým pracovníkům v České republice. Dle zjištění 97 % všech zaměstnavatelů nabízí minimálně jeden benefit, přičemž škála výhod se mezi nimi liší, nicméně v průměru společnosti poskytují 8 benefitů. Co se týče oblíbenosti, v rámci šetření do popředí se dostaly příspěvek na stravování, příspěvek na penzijní či životní pojištění, příspěvek na vzdělávání či dovolená nad rámec zákona.

V tabulce 2.1. jsou uvedeny dle výzkumu BENEFITY výhody, které více jak 50 % firem nabízelo svým zaměstnancům.

Tab. 2.1 Nejvíce poskytované benefity v roce 2016

Benefit	Podíl v %
Příspěvek na stravování	85,6
Příspěvek na penzijní/životní pojištění	63,7
Příspěvek na vzdělávání	57,3
Dovolená nad rámec zákona	57,3
Služební vozidlo pro soukromé účely	53,9
Pružná pracovní doba	53,5
Náhrada mzdy při překážkách v práci	53,4
Příspěvek při významných událostech	52,9

Zdroj: (Šetření BENEFITY, TREXIMA, 2016), vlastní zpracování

V září roku 2018 provedl průzkum portál Jobs.cz, kdy se respondentů vyptávali na spokojenost nejen v oblasti poskytovaných benefitů, ale celkově s jejich pracovním místem. Dle výsledků nejvíce zaměstnanců preferovalo dovolenou navíc, dále se oblibě dostalo prémie, sick days či příspěvkům na stravování. Pracovníci dle výzkumu velmi oceňují praktické a využitelné výhody jako jsou třeba příspěvky na dojíždění do práce či sportovní benefity, ať už se jedná o posilovnu umístěnou v budově pracoviště či poukázky na sportovní či relaxační aktivity. V tabulce 2.2. je zobrazeno, jaké benefity – kromě preferované dovolené navíc – preferují dále pracovníci v různých oblastech (LMC, 2019).

Tab. 2.2 Preference benefitů mezi zaměstnanci

Oblast zaměstnanců	Preferovaný benefit
Pracovníci v administrativě	Sick days
Manažeři	Flexibilní pracovní doba
Technici	Bonusy podle dosažených výsledků
Pracovníci ve službách a obchodu	
Řemeslníci	
Dělníci	Sick days
Pracovníci ve zdravotnictví a školství	Příspěvek na pojištění

Zdroj: (LMC, 2019), vlastní zpracování

V roce 2018 vykonala svůj průzkum i Aon Benefit Survey, který mapuje současnou nabídku benefitů a nabízí možnost srovnání českých společností se zahraničními společnostmi. V České republice více než 70 % zaměstnavatelů poskytuje příspěvek na penzi, z toho polovina také vyžaduje příspěvek i ze strany zaměstnance, zatímco v případě životního pojištění jej poskytuje 56 % dotazovaných zaměstnavatelů a v roce 2018 došlo i k nárůstu poskytovaného úrazového pojištění o 14 %. Nárůst se zaznamenal i u benefitu sick days a to o 13 %, z průzkumu vyplývá, že sick days poskytuje téměř 60 % zúčastněných respondentů. Za oblíbený bonus považují zaměstnanci pořádání firemních akcí, stravu či nápoje na pracovišti zdarma či nabídku jazykových kurzů a dalších možností se vzdělávat. V rámci zjišťování se zaznamenaly i určité netradiční benefity jako playroom na pracovišti, odměna za plnou docházku, poskytnutí volna při doprovodu dítěte do první třídy, dog friendly kanceláře nebo dokonce dotace na vánočního kapra (HRNews, 2018).

V roce 2019 provedla společnost Trexima pod názvem BENEFITY 2019 nový průzkum omezený pouze na zaměstnavatele v podnikatelské sféře. Podle výsledků poskytovalo alespoň jeden benefit 95 % všech zaměstnavatelů, přičemž průměrný počet poskytovaných výhod je 5 u jednoho zaměstnavatele. V rámci šetření byl sestaven žebříček 23 benefitů, kdy prvních pět příček a procento jejich poskytování a průměrná výše poskytovaného benefitu mezi zaměstnavateli v podnikatelské sféře je zobrazeno v následující tabulce 2.3. Poslední příčku v oblíbenosti poskytování zaměstnaneckých výhod obsadil benefit firemní školka či zvýšení odstupného nad rámec zákona.

Tab. 2.3 Top 5 poskytovaných benefitů

Benefit	Podíl v %	Průměrná výše
Příspěvek na stravování	72 %	58 Kč/jedno jídlo
Příspěvek na penzijní spoření	42 %	791 Kč/měsíc
Dovolená nad rámec zákona	38 %	5 dní
Pružná/flexibilní pracovní doba	34 %	-
Vzdělávání	32 %	-

Zdroj: (BENEFITY 2019, TREXIMA, 2019), vlastní zpracování

2.7 Trendy v poskytování zaměstnaneckých benefitů

Zaměstnavatelé si začínají uvědomovat, že tradiční benefity již nestačí a mnohdy je potencionální zaměstnanci berou jako samozřejmost a očekávají něco speciálního. Nové bonusy se k nám dostávají především ze zahraničí společně s mezinárodními společnostmi. Často se jedná o kreativní a velmi netradiční výhody.

Stále populárnějším se stává *homeoffice*, kdy je pracovníkům dovoleno vykonávat svou práci z pohodlí domova, což je výhodou pro rodiče malých dětí nebo pro pracovníky bydlící ve větší vzdálenosti.

Zavedení *pětihodinového pracovního dne*, přičemž tento nápad vzešel z průzkumu, který dokázal, že pracovníci neudrží po celou dobu svou pozornost a reálně za celý den pracují přibližně 45 % času. Pokud tedy je doba zkrácena a pracovníci ji využijí efektivně, udělají stejnou nebo i větší práci.

U nás poměrně známým, ale stále trochu netradičním benefitem jsou *sick days*, kdy je zaměstnanci umožněno za rok čerpat z pravidla 3-5 dnů, kdy může zůstat doma bez potřeby jít k lékaři a donést potvrzení.

Neomezené čerpání dovolené, které umožňuje zaměstnanci si vybrat, kdy bude pracovat a kdy čerpat dovolenou, avšak při tomto benefitu je třeba mít vysokou vzájemnou důvěru. V praxi dochází i k situacím, kdy zaměstnanci čerpají reálně méně dovolené z obavy, že o zaměstnání přijdou nebo je společnost bude považovat za nespolehlivé zaměstnance (Kubičková a Patáková, 2018).

Jedna americká společnost přišla s benefitem *sněhové dny*. Poskytují se všem pracovníkům jako volno navíc, za podmínky, že za 24 hodin nasněží více než 60 cm sněhu, aby toto volno pracovník využil na zasněžených sjezdovkách. Zaměstnanci přitom mají k dispozici skipasy na rok zdarma (Proudly, 2018).

S dalším poněkud netradičním bonusem přišla japonská společnost, kdy místo stanovení zákazu kouření na pracovišti, zavedla *benefit pro nekuřáky* ve formě 6 dní dovolené navíc, jelikož zaměstnanci, kteří kouří, odbíhají od své práce a denně pracují o něco méně než jejich kolegové (Miko, 2017).

V současné době se pozvolna objevují tzv. *dog friendly officies*, kdy si zaměstnanec smí vzít do práce svého psa nebo fenku. (Kmošek, 2017).

V souvislosti s rodičovstvím a mateřstvím se objevuje hned několik netradičních benefitů, kdy je třeba skloubit práci s osobním životem. Protože trendem dnešní doby je budovat prvně kariéru a poté rodinu, nabízí některé společnosti ženám *částečnou nebo plnou úhradu odběru a zmrazení vajíček*, aby podpořili zaměstnankyně v budování kariéry a zároveň posunuli hranici, kdy ženy odcházejí na mateřskou dovolenou. Pro pracovnice, které se brzy po porodu vrátí do práce nabízí společnosti i *kurýrní službu či pokrytí nákladů na takovou službu*, která odveze odsáté mléko od matky v práci k dítěti. V návaznosti na problém nedostačujících kapacit předškolních zařízení, které mnohdy donutí zaměstnance zůstat s dítětem doma firmy nabízejí vlastní *firemní školky* (Kubíčková a Patáková, 2018).

V dnešní době se v různých situacích v životě nejde obejít bez právní pomoci, proto firmy nabízejí *konzultace s právníkem či advokátem*. V rámci budování kolektivu společnosti pořádají různé *teambuilding akce, rodinné výlety, sportovní turnaje či večírky*.

Někdy pro psychickou i fyzickou pohodu společnosti vybudují v budově *relaxační zónu*, poskytují služby *maséra* či *cvičení jógy přímo na pracovišti*, poskytují *nápoje* či *zdravé drobné občerstvení*, občas se objeví i *občerstvovací bar*, kam si kdykoliv mohou zajít pro něco k jídlu po celý den. Dále podniky nabízejí i *preventivní odběry krve na pracovišti, bezplatné lékařské prohlídky, semináře a přednášky zaměřené na zdraví nebo bezplatné odvykací léčby pro kuřáky* (Kubíčková a Patáková, 2018).

2.7.1 Zaměstnanecké benefity v souvislosti se zavedením nouzového stavu v České republice

V březnu 2020 vláda vyhlásila v návaznosti na šíření vysoce infekčního viru s označením COVID-19 nouzové opatření, které plošně a ve značné míře ovlivnilo dění ve společnosti. Na základě nařízení vlády musely podniky svůj provoz omezit nebo dokonce uzavřít provozovny, kdy společnosti, které mohli nadále svou činnost vykonávat se musely často přizpůsobit. Především díky mnohým zákazům v oblasti cestování, stravování, sportování, kultury a dalších oblíbených volnočasových činností došlo k výraznému omezení pro zaměstnance při využití některých benefitů. Nicméně každá světová krize s sebou nese i určitý posun především v oblasti technologií.

V posledních letech zaměstnanci projevovali zájem o benefity, díky kterým mohli pracovat z domova, mít kratší směny nebo využívat flexibilní pracovní doby. Zaměstnavatelé často odmítali takové výhody poskytovat nebo hledat cesty, jakým

způsobem takové možnosti nabídnout, nicméně kvůli nouzovému stavu přistoupili k zavádění tzv. home office. Lze předpokládat, že home office se mezi podniky rozšíří a stane se běžným benefitem poskytovaným v České republice, protože společnosti nyní neměli jinou možnost než během krátké doby zavést interní pravidla, zbavit se technických překážek a upravit podmínky pro práci z domu. Pokud zaměstnavatelé zjistí, že tento způsob funguje, můžeme předpokládat zavedení home office mezi běžně nabízené benefity (Aujezdský, 2020).

Společnosti poskytující zaměstnavatelům poukázky pro zaměstnance uvádí, že došlo k nárůstu zaměstnavatelů, kteří stravenky nově nabízí z důvodu uzavření podnikových jídelen, přičemž se ale očekává, že v mnohých případech stravenky budou pouze dočasným řešením, než se jídelny opět otevrou. Poukázky související se sportem nebo cestováním nemají zaměstnanci téměř jak využít, naopak vzrostl zájem o produkty ze segmentu zdraví například zájem o produkty z lékárny vzrostl u společnosti Sodexo v březnu oproti únoru 2020 o 20 %. Obecně platí, že poukázky mají dlouhodobou platnost a lze je využít minimálně do konce roku, a tak společnosti zatím neřeší nějaké náhradní.

Zaměstnanci dále projevují zvýšený zájem o kurzy a online školení, digitální zábavu nebo konzultace s koučem a psychologem.

V závěru lze říct, že pokud jde o změnu pracovního režimu jako je homeoffice, ošetřovné na dítě, karanténa apod., nemá tato situace žádný vliv na volnočasové benefity a není povinností zaměstnavatele nabídnout jinou alternativu, protože jde o výhodu poskytnout zaměstnavatelem a nevzniká na něj nárok, nicméně u větších společnostech a státních organizacích jsou benefity zakotveny v kolektivních smlouvách a interních předpisech a zaměstnavatelé se budou snažit benefity zachovat. Společnost Up Česká republika uvádí, že neočekává nějaké výrazné krácení benefitů zaměstnancům a pokud například přes cafeteria systém došlo k zakoupení vstupenek na kulturní akci nebo zájezd, který není možný z důvodu nouzového stavu uskutečnit a zaměstnanec se nemůže dohodnout s poskytovatelem na jiném plnění např. voucher nebo náhradní termín, má prodejce právo platbu vystornovat a zaměstnanec získá utracené body zpět, přičemž se někdy musí počítat se storno poplatky (Jarošová, 2020).

2.8 Zaměstnanecké benefity v mezinárodních účetních standardech

Roku 1998 vydal Výbor pro mezinárodní účetní standardy IAS 19 s názvem *Zaměstnanecké požitky*. Poprvé byl IAS 19 novelizován v roce 2011, přičemž účinnost byla od 1.1.2013. Standardy někdy bývají doplněné interpretací, kdy pro IAS 19 je jím IFRIC 14 s názvem *Omezení hodnoty aktiva z definovaných požitků, požadavky na minimální financování a jejich vzájemný vztah*, kdy tyto interpretace mají odstranit případné nejistoty (Fučík & Partneři, 2011; Dvořáková, 2017).

Dle IAS 19 jsou zaměstnanecké požitky veškerá plnění, jenž společnost poskytuje zaměstnancům oproti jejich službám, přičemž cílem standardu je vykazovat zaměstnanecké požitky v souladu se základními účetními principy, a to následovně:

- závazek vůči pracovníkům je vytvořen v momentě poskytnutí služeb zaměstnanců;
- náklad musí odpovídat aktuálnímu principu, být zachycen v čase vzniku a být v souladu s principem přiřazování nákladů výnosům.

Obecně se zaměstnanecké požitky rozdělí na krátkodobé, které jsou splatné do 12 měsíců po ukončení účetního období a na dlouhodobé (Dvořáková, 2017).

2.8.1 Krátkodobé zaměstnanecké požitky

Jak již bylo popsáno výše, za krátkodobé zaměstnanecké požitky se považují ty, jenž jsou splatné do 12 měsíců po skončení účetního období, kdy došlo ke vzniku nároku na požitky. Vzhledem k jejich krátkodobosti jsou vykazovány v nediskontované hodnotě a účetní jednotka je považuje za krátkodobé závazky. Platí, že všechny náklady se evidují v nákladech účetního období, kdy došlo k jejich vzniku bez ohledu na datum platby. V případě běžných mezd a platů se problém s dodržáním aktuálního principu moc neobjevuje, nicméně v případech, kdy může dojít k přesunu plateb do následujících období, je vždy nutno provést časové rozlišení. Ke krátkodobým zaměstnaneckým požitkům se řadí především mzdy a platy, příspěvky na sociální a zdravotní pojištění hrazené zaměstnavatelem, krátkodobá placená volna, podíly na zisku a odměny, či další nepeněžní požitky (např. naturální platby či služební automobil poskytnutý zaměstnanci k soukromým účelům).

Pokud jde o krátkodobé placené volno, musí zaměstnavatel určit, zda se jedná o volno, jenž je považováno za kumulativní placené volno, které je charakteristické tím,

že se může přenášet do příštích období a čerpání se dá odložit. Pokud jde o takové volno, je třeba určit výši očekávaného budoucího výdaje volna, které nebylo k rozvahovému dni čerpáno, přičemž je třeba jej přiřadit k nákladům běžného období v podobě dohadné položky pasivní. Je vždy třeba brát zřetel i na nastavená vnitropodniková pravidla týkající se práv na čerpání takových požitků, i na to, zda se považuje za významnou položku z hlediska společnosti.

V případě odměn či podílu na zisku je třeba provést odhad očekávané výše odměn či podílů po zjištění celkového výsledku hospodaření k rozvahovému dni a vytvořit v odhadované výši závazek. Nicméně tento postup platí pouze v případě, že je zaměstnavatel povinný tyto požitky vyplatit, a to na základě ustanovení jednak smluvního i mimosmluvního, kdy jde například o zvyk v dané společnosti. Jednou z definic závazku v případě mezinárodního účetnictví je nutnost vyčíslit spolehlivě částku, za kterou se vypořádání uskuteční, tedy i v případě výše odměn či podílu na zisku musí platit to, že je účetní jednotka může spolehlivě ocenit (Dvořáková, 2017).

2.8.2 Dlouhodobé zaměstnanecké požitky

V rámci dlouhodobých zaměstnaneckých požitků převažují požitky po skončení pracovního poměru, kdy se jedná o penze vyplácené zaměstnancům v důchodu a služby, jenž se v takovém čase poskytují, přičemž v České republice se tyto požitky obvykle nevyplácení, jsou častější v zahraničních společnostech. Během poskytování služeb zaměstnance zaměstnavateli vzniká kromě nákladů na mzdu či plat i závazek poskytnout po skončení pracovního poměru zaměstnanecké požitky, přičemž v souvislosti s těmito závazky má společnost tvořit rezervy. Při určení výše závazků je využíváno pojistné matematiky, jelikož jeho odhad je velmi komplikovaný a ovlivnitelný mnoha faktory. Plány zaměstnaneckých požitků po skončení pracovního poměru se člení na plány definovaných příspěvků a plány definovaných požitků.

Jednodušším způsobem – i pro zachycení v účetnictví – jsou *plány definovaných příspěvků*, kdy se jedná o to, že závazek společnosti je ohraničen částkou, jenž se zaměstnavatel rozhodl přispívat do fondu, přičemž samotný fond je právně odděleným subjektem. V rámci fondu se poté vyplácí požitky, případně se částka investuje za účelem dosažení výnosů, přičemž následná výše vyplaceného požitku je určena částkou, jenž zaměstnavatel přesouval do fondu a případnými výnosy z investování.

Naopak při způsobu *plánů definovaných požitků* zaměstnavatel neodvádí danou částku za současné zaměstnance do fondu, ale vyčíslí požitky, jenž bude povinně vyplácet následně po skončení pracovního poměru. Platí, že v případě plánů definovaných požitků není třeba využít k poskytování požitků fond či jiný subjekt, který by byl právně oddělený od společnosti, nicméně si to zaměstnavatel může zvolit, avšak v takovém případě, kdyby fond neměl dostatečné prostředky k vyplacení požitků, je povinností podniku nedostatek uhradit.

Lze říct, že především v případě dlouhodobých zaměstnaneckých požitků jde o problematiku, které je zapotřebí věnovat patřičnou pozornost, jelikož je zde zapotřebí složitých pojistně matematických propočtů, výši rezerv je třeba neustále upravovat, aby odpovídala budoucím závazkům apod. Protože se díky rizikům z toho vyplývajících může společnost dostat až do finanční tísně a ohrozit tak svoji finanční stabilitu, věnuje této problematice IAS 19 náležitou pozornost a uvádí mnohé příklady (Dvořáková, 2017).

2.8.3 Rozdíl v české legislativě oproti IFRS

Na rozdíl od IAS 19 se v ČR nevyskytuje definice pojmu zaměstnaneckých požitků. Pokud jde o krátkodobé požitky, neexistuje v české legislativě speciální úprava takových požitků, běžně se náklady uznávají na základě věcné a časové souvislosti do daného období.

Pokud mluvíme o plánech definovaných příspěvků v rámci České republiky, není zde žádný rozdíl mezi způsobem účtování podle IFRS a podle české legislativy, jelikož při neexistenci specifického postupu v dané oblasti se účtuje obvykle v tomto případě dle IFRS.

Plány definovaných požitků se v zákonech ČR nevyskytují a nejsou tedy předpisy, které by je jakkoliv upravovali. Nicméně na základě zákona č. 563/1991 Sb., o účetnictví je nutné na budoucí závazky, které plynou ze zaměstnaneckých požitků jako jsou odchody do důchodu nebo vyplacení částky při jubileu vytvářet rezervu. Vzhledem k tomu, že zde není legislativa jasně určující způsob vytvoření takové rezervy, můžeme si zvolit, zda chceme rezervu vytvářet jako závazek na základě IFRS nebo ji vytvoříme jednorázově. Lze tedy říct, že v praxi zachycujeme podobné závazky právě pomocí rezerv, to samé bude platit i pro ostatní dlouhodobé požitky. Pokud jde o požitky poskytované při ukončení pracovního poměru, tak i když to není nijak v české legislativě speciálně upraveno, postupuje se obdobně jako v případě IFRS (pwc, 2012; EY 2015).

3 Analýza zaměstnaneckých benefitů

V textu kapitoly věnované analýze zaměstnaneckých benefitů se budeme věnovat zaměstnaneckým výhodám z pohledu legislativy a následně se v návaznosti detailněji zaměříme na vybrané benefity. Pokud se podíváme na legislativu v České republice, pak doposud neexistuje žádný jednotný zákon, který by přesně vymezoval pravidla pro poskytování benefitů a pokrýval celou jejich problematiku, nicméně se zde dá postupovat podle myšlenky zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ZP“) „co není zakázáno, je dovoleno“, což zaměstnavatelům dává značný prostor pro poskytování velkého množství nadlimitního plnění zaměstnancům a dalších výhod. Legislativa dotýkající se alespoň částečně problematiky zaměstnaneckých benefitů je obsažena v několika zákonech či předpisech, lze zmínit hlavně ZP, zákon č. 586/1992 Sb., o dani z příjmu, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ZDP“) nebo pojistné zákony. (Macháček, 2019).

3.1 Financování zaměstnaneckých benefitů

Pokud podniku v souvislosti s benefity vznikají výdaje, je v podstatě na něm, z čeho ho bude financovat. V potaz přichází sociální fond vytvořený ze zisku, zisk po zdanění nebo na vrub nedaňových výdajů (nákladů). Zaměstnavatel si může náklady zahrnout do daňových výdajů, pokud jejich právo na plnění má ustanoveno v kolektivní smlouvě, vnitřním předpisu nebo jiné smlouvě. U zaměstnance se mohou výhody začlenit do zdanitelného příjmu a stát se součástí vyměřovacího základu, bývá to většinou u benefitů, kdy se u zaměstnavatele nejsou náklady poskytované na vrub nákladů na dosažení, zajištění a udržení příjmů.

3.1.1 Fond kulturních a sociálních potřeb

Na základě legislativy tvoří některé organizace povinně fond kulturních a sociálních potřeb (dále jen „FKSP“), ze kterého potom financuje nejen zaměstnanecké bonusy. Na základě vyhlášky č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb, která se vztahuje na organizační složky státu, státní příspěvkové organizace, příspěvkové organizace zřízené územně samosprávními celky, mají tyto organizace povinnost tvořit FKSP. Pravidelný základní příspěvek do fondu tvoří 2 % z ročního objemu nákladů zúčtovaných na platy a náhrady platů včetně odměn za pracovní pohotovost, přičemž toto ustanovení je zakotveno v § 2 odst. 1 vyhlášky č. 114/2002 Sb., nicméně do fondu plynou i další příjmy. Platí, že organizace smí poskytnout nižší roční příděl pouze v případě, kdy

dosáhla ztráty či nedostatku zisku znemožňující takovou tvorbu fondu a není možnost poskytnout prostředky z rezervního fondu. Za další zdroje fondu se považují náhrady škod a pojistná plnění od pojišťoven souvisejících s majetkem, který byl pořízen z fondu, případně z majetku, jehož provoz je z fondu alespoň částečně financován, dále pak peněžní a jiné dary do FKSP ze strany dalších právnických nebo fyzických osob. Pokud jde o příspěvkové organizace, tak dalším příjmem do fondu jsou, pokud je organizace má, příjmy z pronájmu rekreačních a sportovních zařízení, jestliže alespoň částečně je jejich provoz hrazen z FKSP.

Další, kdo dle legislativy – konkrétně podle § 19 odst. 1 zákona č. 77/1997 Sb., o státním podniku – má povinnost tvořit FKSP, je státní podnik. Ten jej vytváří a využívá podle vyhlášky ministerstva financí č. 310/1995 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb, kdy tato vyhláška byla zrušena a nahrazena vyhláškou č. 114/2002 Sb., nicméně zákon č. 77/1997 Sb., o státním podniku na ni stále odkazuje. Podle zákona č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělání, jsou školské právnické osoby povinny tvořit FKSP v případě, že jsou zřízené ministerstvem, krajem, obcí nebo svazkem obcí.

Je vyžadováno, aby prostředky FKSP organizace uložila na izolovaný účet vedený u banky či pobočky zahraniční banky, a protože se hodnota fondu zvyšuje zálohovými platbami, je nutné, aby došlo k provedení plateb nejpozději konce následujícího měsíce následujícím po měsíci, kdy k tvorbě fondu došlo. Je možné si upravit, jak často budou zálohy prováděny, zda měsíčně, čtvrtletně, pololetně, či ročně, avšak musí to být ustáleno. Na konci roku dochází k zúčtování v roční účetní závěrce.

Organizace může fond použít pouze na činnost, kterou provozuje sama nebo ji spoluorganizuje ve spolupráci s odborovou organizací či další osobou. FKSP je určen zaměstnancům na stálý pracovní poměr, příslušníkům ve služebním poměru, soudcům, rodinným příslušníkům, důchodcům a jejich rodinným příslušníkům a jiným právnickým a fyzickým osobám, pokud to umožňuje legislativa. Platí, že fond nemůže organizace použít v souvislosti se zaměstnancem zaměstnaným na základě dohody o provedení práce či dohody o pracovní činnosti. Navíc veškerá plnění musí být v nepeněžní podobě, kromě darů a sociálních podpor. Příkladem vyplácených benefitů z FKSP je stravování, pracovní oděv, kulturní či sportovní akce, ale i příspěvek na dioptrické brýle, preventivní péči v oblasti dentální hygieny apod. (Hryzláková, 2020; Krbečková a Plesníková, 2018).

3.1.2 Sociální fond

V případě větších společností, například u akciových společností, se i v souvislosti se zaměstnaneckými benefity tvoří sociální fond, jenž je vytvářen ze zisku po zdanění, o jehož rozdělení či tvorbě rozhoduje valná hromada či jiný orgán k tomu pověřený. Tvoření fondu bývá zpravidla dobrovolné, avšak v momentě, kdy dojde k ustanovení jeho tvorby ve stanovách, zakladatelských listinách nebo jiném předpisu, stává se povinným a přídel do něj musí proběhnout. V případě účetnictví se jedná o fond tvořený ze zisku a je tedy vlastním zdrojem krytí a používá se pro něj účet ze skupiny 42 – Fondy ze zisku a převedené výsledky hospodaření, kdy se jedná o pasivní účet. Existují ale i zaměstnavatelé, kteří mají povinnost tvořit sociální fond ze zákona, a to zdravotní pojišťovny, České dráhy, a.s., veřejné vysoké školy a veřejné výzkumné instituce (Brůha a kol, 2020).

3.2 Zaměstnanecké benefity z pohledu zákoníku práce

V § 4a odst. 1 ZP se uvádí: *„Odchylná úprava práv nebo povinností v pracovněprávních vztazích nesmí být nižší nebo vyšší, než je právo nebo povinnost, které stanoví tento zákon nebo kolektivní smlouva jako nejméně či nejvýše přípustné.“* Z toho jasně vyplývá, že pokud zákon stanoví minimum nebo maximum, nelze tyto hranice překročit, avšak jinak má zaměstnavatel právo poskytovat nadlimitní plnění zaměstnancům a různá plnění zaměstnaneckých benefitů. V odstavci 2 stejného paragrafu je dodáno, že se lze od odstavce 1 odchýlit, pokud je tato úprava zakotvena ve smlouvě nebo vnitřním předpisu, přičemž povinnosti zaměstnance vůči zaměstnavateli se mohou měnit pouze sepsanou pracovní smlouvou. Jako příklad lze uvést:

- Odstupné podle § 67 a § 68 ZP, kdy je v případě rozvázání pracovního poměru výpovědí či dohodou důvod uvedený v § 52 písm. a) až c) ZP, jeho výše rovna nejméně jednonásobku až trojnásobku průměrného výdělku zaměstnance podle délky
- pracovního poměru u zaměstnavatele. Jestliže se jedná o důvody stanovených v § 52 písm. d) ZP, náleží odstupné ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného výdělku.
- Cestovní náhrady upraveny § 151 až 189 ZP, kdy v podnikatelské oblasti stanovuje ZP stravné poskytované zaměstnanci na pracovní cestě, a včetně kapesného, pokud jde o cestu do zahraničí, a to pouze v minimální výši,

kdy omezení maximální částky není. Podobný princip lze použít jako sazbu základní náhrady za použití soukromého vozidla zaměstnance na žádost zaměstnavatele.

- Odborný rozvoj zaměstnanců má dle § 227 až § 235 ZP omezení minimální výši pracovního volna s náhradou mzdy při zvyšování kvalifikace pracovníků, a tedy je zaměstnavateli dána možnost stanovit vyšší nebo další práva zaměstnanců v jejich odborném rozvoji (Macháček, 2019).

Zaměstnavatel v podnikatelské sekci se může rozhodnout poskytovat jako výhodu plnění vyšší, než uvádí ZP, a to příplatek za práci přesčas převyšující 25 % průměrného výdělku (§ 114 ZP), příplatek za práci ve svátek převyšující průměrný výdělek pracovníka místo náhradního volna (§ 115 odst. 2 ZP), příplatek za práci v noci převyšující 10 % průměrného výdělku (§ 116 ZP), příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí převyšující 10 % základní sazby minimální mzdy (§ 117 ZP), příplatky za práci v sobotu a neděli převyšující 10 % průměrného výdělku (§ 118 ZP), odměna za pracovní pohotovost převyšující 10 % průměrného výdělku (§ 140) (Macháček 2019).

3.3 Zaměstnanecké benefity z pohledu zákona o dani z příjmu

Z hlediska ZDP vzniká mnohdy povinnost ve spojitosti s poskytováním zaměstnaneckých benefitů platit daň z příjmů. Je podstatné, aby se zjistilo, zda je plnění spojeno s povinností platit daň z příjmů či zda je ZDP osvobozuje. Na daňový režim benefitů se dále pohlíží z pohledu zaměstnance a zaměstnavatele.

3.3.1 Daňový režim poskytovaných benefitů z pohledu zaměstnance

Jako první musíme určit, zda je poskytované plnění pro zaměstnance předmětem daně z příjmů ze závislé činnosti. V případě, že odpovíme kladně, je třeba zjistit, zda se jedná o plnění, které je osvobozeno. Zda je plnění ze závislé činnosti osvobozeno udává § 6 odst. 9 ZDP, kdy v některých případech je podmíněn poskytnutím z FKSP, kdy v případě, že tento fond netvoří, tak sociálním fondem, ze zisku po jeho zdanění či výdajů, jenž se na straně zaměstnavatele nepovažují za výdaje na dosažení, zajištění a udržení příjmů.

Mezi osvobozena nepeněžní plnění poskytovaná zaměstnavatelem můžeme zařadit následující:

- Odborný rozvoj zaměstnanců – upraven § 6 odst. 9 písm. a) ZDP, kdy se za osvobozená plnění považují ta, která jsou vynaložena na úhradu výdajů spojených s odborným rozvojem zaměstnanců související s předmětem činnosti zaměstnavatele či vynaložená na rekvalifikaci dle zákona o zaměstnanosti.
- Stravování zaměstnanců – dle § 6 odst. 9 písm. b) ZDP.
- Nealkoholické nápoje – podle § 6 odst. 9 písm. c) ZDP.
- Příspěvky na zdravotní služby, sport, vzdělávání a rekreaci – na základě § 6 odst. 9 písm. d) ZDP se osvobozují plnění poskytnutá nepeněžně zaměstnavatelem zaměstnanci nebo jeho rodinnému příslušníku z FKSP, sociálního fondu, ze zisku po jeho zdanění nebo na vrub nedaňových výdajů. Poskytnutí může být provedeno například nákupem zboží nebo služeb zdravotního, léčebného či dalšího podobného charakteru ze zdravotnických zařízení, zajištěním péče o děti předškolního věku, v podobě příspěvku na kulturní, sportovní akce či na tištěné knihy, kromě těch, u nich reklama přesahuje polovinu plochy.

Pokud jde o rekreaci ať už tuzemskou nebo zahraniční v podobě zájezdu, je u zaměstnance osvobozena v součtu maximálně částka 20 000 Kč za zdaňovací období, cokoliv navíc se považuje za neosvobozené.

- Bezplatné jízdenky – dle § 6 odst. 9 písm. e) ZDP, pokud zaměstnavatel provozuje veřejnou dopravu, je z příjmů osvobozeno plnění poskytované zaměstnancům či rodinným příslušníkům v podobě bezplatných či zvýhodněných jízdenek.
- Dary – na základě § 6 odst. 9 písm. g) ZDP se za osvobozené plnění má hodnota poskytnutého daru do celkové výše 2 000 Kč ročně u jednotlivého zaměstnance, nicméně podmínkou je poskytnutí z FKSP, či ze sociálního fondu, z čistého zisku nebo na vrub nedaňových nákladů.
- Přechodné ubytování – dle § 6 odst. 9 písm. i) ZDP osvobozena částka přechodného ubytování, nejedná-li se o ubytování během pracovní cesty,

kdy je ubytování dáno v souvislosti s výkonem práce, v případě, že obec přechodného ubytování není stejná s bydlištěm pracovníka. Výše částky je omezena na maximum 3 500 Kč měsíčně.

- Sociální výpomoc – osvobození od daně udává § 6 odst. 9 písm. o) ZDP, kdy výše poskytované výpomoci nepřevyší 500 000 Kč a je vynakládána na základě překlenutí mimořádné situace zaměstnance, kdy se může jednat o živelnou pohromu, ekologické či průmyslové havárie v místech, kde byl vyhlášen nouzový stav. Prostředky musí být vypláceny z FKSP či sociálního fondu, z čistého zisku nebo na vrub nedaňových nákladů.
- Příspěvek na penzijní a životní pojištění – podle § 6 odst. 9 písm. p) ZDP je od daně z příjmů osvobozen příspěvek na penzijní připojištění se státním příspěvkem, na doplňkové penzijní spoření, na penzijní pojištění a na soukromé životní pojištění v součtu maximálně 50 000 Kč za rok od jednoho zaměstnavatele.
- Bezúročná půjčka – na základě § 6 odst. 9 písm. v) ZDP se za osvobozenou považuje půjčka od téhož zaměstnavatele v podobě majetkového prospěchu při bezúročné zápůjčce, kdy celková suma všech jistin nesmí přesáhnout 300 000 Kč.

3.3.2 Daňový režim poskytovaných benefitů z pohledu zaměstnavatele

Z hlediska zaměstnavatele se zabýváme otázkou, zda poskytované výhody patří k nákladům, které lze daňově uznat. Pro zaměstnavatele je hlavní § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP, který udává, že poskytnutá plnění, tedy výdaje na něj, jsou daňově uznatelná, pokud jsou vynaložená zaměstnavatelem na pracovní a sociální podmínky, na péči o zdraví a zvýšený rozsah doby odpočinku u pracovníků, jestliže práva zaměstnanců vyplývají z kolektivní smlouvy, z vnitřního předpisu zaměstnavatele, z pracovní smlouvy uzavřené mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem nebo z jiné takové smlouvy, nicméně platí podmínka, že jiný zákon nestanoví jinak.

Zaměstnavatel může ustanovení, z již zmíněného § 24 odst. 2 písm. j) bodu 5 ZDP, využít například při těchto plněních:

- Příspěvek na penzijní a životní pojištění – Příspěvky konkrétně na penzijní připojištění se státním příspěvkem, na doplňkové penzijní spoření, na penzijní pojištění a soukromé životní pojištění má u zaměstnavatele

daňově uznatelný charakter bez ohledu na částku danou zaměstnancům po celé období, jestliže příspěvek vyplývá z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu, pracovní či obdobné smlouvy.

- Doprava zaměstnanců do místa zaměstnání a z něj – Může se jednat o peněžní i nepeněžní plnění,
- Příspěvek na přechodné ubytování zaměstnanců – lze i zaplatit celou částku přechodného ubytování, přičemž pro daňovou uznatelnost musí být toto plnění dáno kolektivní smlouvou, vnitřním předpisem, pracovní nebo obdobnou smlouvou se zaměstnancem.

Případy, kdy jiný právní předpis stanoví jinak, a neplatí tedy § 24 odst. 2 písm. j) bod 5, jsou ustanoveny v jiných ustanoveních ZDP a jedná se o:

- Příspěvek na odborný rozvoj zaměstnanců – za daňový výdaj se příspěvek považuje dle § 24 odst. 2 písm. j) bodu 3 ZDP výdaje zaměstnavatele na zvyšování kvalifikace nebo rekvalifikaci zaměstnanců, jestliže souvisí s předmětem činnosti zaměstnavatele.
- Cestovní náhrady – na základě § 24 odst. 2 písm. zh) ZDP se stanoví za daňově uznatelné náklady lze považovat náhrady do hodnoty udávané zvláštním právním předpisem, přičemž pro zaměstnavatele z podnikatelského sektoru platí, že si mohou uplatnit výdaje související s pracovní cestou pracovníka ve vyplacené výši.
- Příspěvek na stravování zaměstnanců – podle § 24 odst. 2 písm. j) bodu 4 ZDP,
- Příspěvek na kulturní pořady, zájezdy a sportovní akce – za nedaňové výdaje se považují nepeněžní plnění poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnanci, přičemž to platí i pro možnost využívat rekreační, zdravotnické či vzdělávací zařízení, předškolní zařízení, závodní knihovny, tělovýchovná anebo sportovní zařízení kromě zařízení uvedených v § 24 odst. 2 písm. j) bod 1 až 3 ZDP.
- Motivační příspěvek na vzdělání budoucího zaměstnance – podle § 24 odst. 2 písm. zu) ZDP je daňově uznatelným výdajem pro zaměstnavatele příspěvek vyplacený na základě smluvního vztahu studentovi chystajícímu

se pro poplatníka na výkon profese, kdy maximální částka je 5 000 Kč měsíčně, a v případě studenta vysoké školy jde o maximálně 10 000 Kč za měsíc.

- Občerstvení – na základě § 25 odst. 1 písm. t) ZDP se za nedaňový výdaj považuje poskytnuté občerstvení i peněžní příspěvek na občerstvení, jelikož v ustanovení je uvedeno, že nelze daňově uznat výdaje na reprezentaci, kde patří i občerstvení a pohoštění i bezúplatná plnění.
- Nealkoholické nápoje – za daňově neuznatelné se považují nealkoholické nápoje určené ke spotřebě na pracovišti poskytované jaké nepeněžní plnění (Macháček, 2019).

Obecné znění týkající se daňových výdajů na základě § 24 odst. 1 a 2 ZDP může zaměstnavatel využít, pokud jde o:

- Výdaje zaměstnavatele na provoz vlastního předškolního zařízení jsou podle § 24 odst. 2 písm. zw) ZDP daňově uznatelné.
- Prodej zboží, výrobků a poskytování služeb se slevou zaměstnancům.
- Pokud jde o bezplatné poskytnutí služebního vozidla zaměstnanci nejen pro služební účely, ale i soukromé, v souladu s bodem 26 pokynu GFŘ č. D-22 k § 24 odst. 2 ZDP se považují odpisy, náklady na opravu či udržování vozidla, silniční daň, havarijní pojištění, pojištění odpovědnosti atd., za daňově uznatelné v plné výši. (Macháček, 2019).

3.3.3 Zaměstnanecké benefity dle daňové výhodnosti

Podle daňové uznatelnosti na straně zaměstnance a zaměstnavatele můžeme benefity rozčlenit do čtyř skupin podle toho, zda se na straně zaměstnavatele jedná o daňová náklad a zároveň zda u zaměstnance se jedná o plnění osvobozené, jak je zobrazeno v následující tabulce 3.1.

Tab. 3.1 Skupiny benefitů podle daňové výhodnosti

Skupina benefitů	Na straně zaměstnavatele	Na straně zaměstnance
Daňově ultra výhodné	daňově uznatelný náklad	osvobozené
Daňově výhodné	daňově neuznatelný náklad	osvobozené
Daňově neutrální	daňově uznatelný náklad	neosvobozené
Daňově nesmyslné	daňově neuznatelný náklad	neosvobozené

Zdroj: (AZ data, 2018), vlastní zpracování

Za *daňově ultra výhodné* považujeme poskytované výhody, které na straně zaměstnavatele jsou daňově uznatelné výdaje (náklady) a na straně zaměstnance se jedná o osvobozené plnění, které nevstupuje do vyměřovacího základu pro sociální a zdravotní pojištění a zaměstnavatel z nich neodvádí pojistné za zaměstnance.

Plnění zařazena do skupiny *daňově výhodné* nejsou pro zaměstnavatele daňově uznatelným nákladem, avšak na straně zaměstnance jsou osvobozena a nevzniká tedy povinnost platit sociální a zdravotní pojištění z tohoto plnění, což je pořád výhodnější, než kdyby tyto výhody byly součástí mzdy a byla zde povinnost sociální a zdravotní pojištění platit.

K *daňově neutrálním* patří plnění, které na straně zaměstnance nejsou osvobozené a je povinnost je začlenit do vyměřovacího základu a odvést z nich daň, avšak u zaměstnavatele jsou to náklady daňově uznatelné. V podstatě je to stejné jako v případě vyplacení mzdy, není to ani výhodnější, ale ani méně výhodné oproti poskytnutí plnění v podobě mzdy.

Za *daňově nesmyslné* benefity se považují ty, které nejsou u zaměstnavatele brány jako daňově uznatelné výdaje, a zároveň u zaměstnance se nejedná o osvobozená plnění. (Az Data, 2018).

3.4 Zaměstnanecké benefity z pohledu pojistných zákonů

V případě pojistných zákonů hraje poskytování benefitů roli pro výši vyměřovacího základu pro pojistné na důchodové pojištění a pojistné na veřejné zdravotní pojištění, kdy vyměřovací základ je tvořen součtem příjmů ze závislé činnosti, které jsou předmětem, nebo pokud by došlo k jejich zdanění v České republice by byly předmětem, daně z příjmů fyzických osob. Jestliže jsou poskytovaná plnění předmětem

daně z příjmů ze závislé činnosti a nejsou osvobozeny, stávají se součástí vyměřovacího základu podle § 5 odst. 1 zákona č. 589/1992 Sb, o pojistném a sociálním zabezpečení a podle § 3 odst. 1 zákona č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecném zdravotní pojištění, platí pro veškerá plnění, ať peněžní či nepeněžní, jenž jsou poskytována zaměstnanci nebo jsou předána v jeho prospěch, popřípadě připsaná k dobru či jde o jinou formu plnění uskutečněné zaměstnavatelem za zaměstnance. Častým příkladem je bezplatné poskytování automobilu společnosti zaměstnanci na pracovní i soukromé cesty, kdy o 1 % pořizovací ceny automobilu se navyšuje vyměřovací základ, dále se navýší o rozdíl mezi cenou obvyklou a poskytnutou cenou, za nichž jsou výrobky či služby zaměstnavatele poskytnuté zaměstnancům apod.

Naopak nezvyšujeme vyměřovací základ o příjmy uvedené v § 5 odst. 2 zákona č. 589/1992 Sb, o pojistném a sociálním zabezpečení a podle § 3 odst. 2 zákona č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecném zdravotní pojištění, a to konkrétně o plnění:

- náhrady škody podle ZP a dalších předpisů upravujících služební poměry,
- odstupné, odchodné a odbytné dle zvláštních právních předpisů a odměna při skončení období funkce upravené zvláštními právními předpisy, kdy odstupné hrazené zaměstnanci na základě § 67 ZP spadá do daňově uznatelných příjmů ze závislé činnosti, nicméně se nezahrnuje do vyměřovacího základu zaměstnance pro odvod pojištění,
- věnostní přídavek horníků,
- plnění poskytnuté osobě pobírající starobní důchod nebo invalidní důchod III. stupně po dobu jednoho roku ode dne ukončení zaměstnání,
- jednorázová sociální výpomoc dána zaměstnanci k překlenutí mimořádně obtížných poměrů vzniklých v důsledku životní pohromy, požáru a dalších mimořádných událostí, jestliže byla poskytnuta zaměstnanci a podléhala na jeho straně zdanění dani z příjmů, je třeba splnit tři podmínky, aby se hodnota výpomoci nezahrnovala do vyměřovacího základu, a to že se jedná o jednorázové plnění, zaměstnanec se dostal do mimořádně složitých poměrů, které nastaly z důvodů uvedených v legislativě (Macháček, 2019).

Pokud je příjem poskytován v podobě benefitu, jeho hodnota se přiřadí k částce, ze které se následně vypočte tzv. superhrubá mzda, což je souhrn příjmů navýšených

o sociální a zdravotní pojištění placené zaměstnavatelem dříve ve výši 34 %, z čehož 25 % je sociální pojištění a 9 % zdravotní pojištění, nicméně od 1. 1. 2019 došlo ke snížení pojistného placeného zaměstnavatelem na nemocenské pojištění, kdy nyní se jedná o 33,80 %, přičemž sociální pojištění je ve výši 24,80 %. Procenta pro výpočet odvodu na sociální pojištění a zdravotní pojištění hrazených ze mzdy zaměstnance jsou v celkové výši 11 %, a to konkrétně ve výši 6,5 % pokud jde o sociální pojištění a 4,5 % na zdravotní pojištění (Macháček, 2019).

3.5 Zaměstnanecké benefity z účetního pohledu

Účetní jednotka, která je obchodní společností, zaznamenává případy týkající se zaměstnaneckých benefitů na základě zákona č. 563/1991 Sb., o účetnictví, vyhlášky č. 500/2002 Sb., která provádí některá ustanovení zákona o účetnictví a Českými účetními standardy (dále jen „ČÚS“). Samotné účtování vychází ze způsobu financování benefitu, může jít o poskytování z fondu, z čistého zisku či na vrub daňových nebo nedaňových nákladů.

Postup při tvorbě fondů upravuje ČÚS č. 18 – Kapitálové účty a dlouhodobé závazky, kdy fondy jsou brány jako pasivní účty a jsou umístěny ve 4. účtové třídě, konkrétně skupině 42. Při tvorbě fondu vycházíme z výsledku hospodaření ve schvalovacím řízení, který přesuneme do zvoleného fondu. Rozdělení výsledku hospodaření se provádí na základě rozhodnutí valné hromady. V následující tabulce 3.2. jsou uvedeny základní účetní případy, se kterými se lze při účtování fondů setkat, přičemž pro účtování bylo využito účtového rozvrhu, který je součástí přílohy 1 této práce.

Tab. 3.2 Základní účtování při využití fondů

Text	Účtování	
	MD	D
VÚD – otevření počátečního stavu statutárního fondu	701	423
VÚD – otevření počátečního stavu výsledku hospodaření – zisk	701	431
VÚD – tvorba statutárního fondu převodem ze zisku	431	423
VÚD – čerpání fondu ve prospěch zaměstnanců	423	331
VÚD – uzavření konečného stavu statutárního fondu	423	702

Zdroj: Vlastní zpracování

Velmi často se využívá účtování přímo na vrub nákladů. Pokud se v případě zaměstnance nejedná o předmět daně, je obvykle benefit účtován jako spotřeba materiálu či zboží nebo jako ostatní služby. V případě, kdy se jedná o předmět daně, je třeba rozlišit, zda je poskytované plnění pro účetní jednotku daňově uznatelné nebo neuznatelné, a na základě toho zvolí účet buď pro daňově uznatelné náklady nebo pro daňově neuznatelné. Tyto nákladové účty najdeme ve skupině 52 – Osobní náklady. Pokud nastane případ, že plnění je uznatelné pouze z části je třeba částku rozdělit, jako je tomu například v tabulce 3.3. u vydání stravenek zaměstnancům, kdy část stravenek je hrazena zaměstnanci a účtujeme ji jako pohledávku za zaměstnanci.

Tab. 3.3 Účtování stravenek

Text	Účtování	
	MD	D
FAP – nákup stravenek	213	321
VÚD – výdej stravenek	-	213
a) část uznatelná 55 %	527	-
b) část neuznatelná hrazená zaměstnavatelem 10 %	528	-
c) částka hrazená zaměstnanci 35 %	335	-
VÚD srážka ze mzdy za stravenky	331	335

Zdroj: Vlastní zpracování

3.6 Některé vybrané zaměstnanecké benefity

Každý benefit má svá specifika, které je třeba brát v úvahu, a nejen při účtování se jimi řídit. V následující podkapitole se zaměříme na několik vybraných benefitů.

3.6.1 Vozidlo poskytované zaměstnanci k soukromým účelům

Jakýkoliv zaměstnavatel může poskytnout svému zaměstnanci vozidlo nejen pro služební účely, přičemž může jít o osobní, nákladní nebo dodávkový automobil, nebo také motocykl. Na straně zaměstnavatele musí jít o vozidlo, které má zahrnuté v obchodním majetku, pronajímá jej nebo využívá finančního leasingu. Nikde v ZP nenajdeme ustanovení, které by definovalo, jak se o poskytnuté vozidlo má zaměstnanec starat, jediné, co lze využít je § 301 písm. d) ZP, který uvádí, že zaměstnanci jsou povinni řádně hospodařit s prostředky, které jim svěří zaměstnavatel, střežit a ochraňovat

zaměstnavatelův majetek před poškozením, ztrátou a nejednat proti oprávněným zájmům zaměstnavatele. Je pro zaměstnavatele tedy podstatné, aby pomocí vnitřního předpisu nebo pomocí nějaké smlouvy jasně stanovil práva a povinnosti zaměstnance při užívání vozidla. Naopak zaměstnanec nemusí žádat o jednotlivá povolení k soukromým jízdám a má právo podle § 316 odst. 2 ZP na soukromí, kdy nesmí pracovníka mít pod otevřeným nebo skrytým sledováním. Souvisí to i s obecným nařízením o ochraně osobních údajů, známé spíše pod zkratkou anglického názvu GDPR. Pokud je vozidlo monitorováno pomocí lokalizačního zařízení GPS, měl by mít zaměstnanec možnost pro soukromé jízdy dočasně toto zařízení vypnout.

Podle § 6 odst. 6 ZDP je za příjem zaměstnance považována částka ve výši 1 % vstupní ceny vozidla obsahující i daň z přidané hodnoty za každý kalendářní měsíc a není podstatné, zda reálně vozidlo k soukromým účelům využil. Pokud nastane případ, kdy je zaměstnanci k soukromým účelům poskytnuto více vozidel, za příjem se považuje součet procentuální částky ze všech poskytovaných vozidel. Jestliže nastane případ, kdy jedno vozidlo využívá k soukromým účelům více zaměstnanců, je zdanitelný příjem ve výši 1 % u každého zaměstnance. Nepeněžní plnění ve výši 1 % vstupní ceny vozidla se zahrnuje do vyměrovacího základu pro výpočet pojistného.

Pokud jde o náklady spojené s vozidlem jako jsou odpisy, náklady na opravu a udržování, silniční daň, pojištění odpovědnosti či havarijní pojištění jsou zcela daňově uznatelné na straně zaměstnavatele, přičemž nedochází k jejich krácení podle kilometrů ujetých v rámci služebních a soukromých jízd. Samotný zaměstnavatel nemůže vymáhat poměrnou část ceny po zaměstnanci za opravy a udržování vozidla z pohledu poskytnutí vozidla k soukromým účelům. Nicméně pokud jde o PHM na soukromé využití vozidla, hradí si je zaměstnanec sám, pokud není ustanoveno zaměstnavatelem v předpisu nebo jiné smlouvě, že jde o takový benefit podle § 24 odst. 2 písm. j) bodu 5.

Jestliže zaměstnavatel využívá na své automobily možnost stanovení výdajů podle § 24 odst. 2 písm. zt) ZDP paušálem, nemůže této možnosti využít, pokud i po část měsíce poskytl vozidlo k bezplatnému soukromému využití zaměstnanců (Macháček, 2019).

Příklad

Zaměstnanci A a B mají každý zdanitelný příjem za měsíc březen 31 000 Kč. Zaměstnanci B je navíc jako benefit poskytován služební automobil pro soukromé i služební účely, přičemž pořizovací cena automobilu je 750 000 Kč vč. daně z přidané

hodnoty. Zaměstnanci podepsali prohlášení k dani. Výpočet čisté mzdy u zaměstnanců je uveden v tabulce 3.4 a ukazuje rozdíl čisté mzdy, pokud je poskytnutý automobil.

Tab. 3.4 Výpočet čisté mzdy při poskytnutí či neposkytnutí vozidla k soukromým účelům

Výpočet čisté mzdy	Zaměstnanec A	Zaměstnanec B
Měsíční hrubá mzda	31 000	31 000
1 % ze vstupní ceny vozidla	-	7 500
ZP hrazené zaměstnavatelem 9 %	2 790	3 465
SP hrazené zaměstnavatelem 24,8 %	7 688	9 548
Základ daně	41 478	51 513
Zaokrouhleno	41 400	51 500
Záloha na daň ve výši 15 %	6 210	7 725
Sleva na poplatníka	2 070	2 070
Záloha na daň po slevách	4 140	5 655
ZP hrazené zaměstnancem 4,5 %	1 395	1 733
SP hrazené zaměstnancem 6,5 %	2 015	2 503
Čistá mzda	23 450	21 109

Zdroj: Vlastní zpracování

3.6.2 Poskytnuté stravování zaměstnancům

K častým benefitům patří příspěvky na stravování, přičemž obvykle se jedná o poskytnutí stravenek nebo karty sloužící jako stravenka. Nominální výše hodnoty stravenky není nijak omezena, avšak záleží na rozhodnutí zaměstnavatele. Částka, za kterou se vydává pracovníkům také není nijak upravena, přičemž zaměstnanec sám rozhodne, kde a kolik stravenek uplatní. Podle § 236 ZP je zaměstnavatel povinen umožnit zaměstnancům v době směny stravování, nicméně to neplatí u zaměstnanců na pracovní cestě. Právo zaměstnanců na příspěvek na stravování vzniká, jestliže je to uvedené ve vnitřním předpisu nebo v kolektivní smlouvě či jiné obdobné smlouvě.

Část, kterou platí zaměstnavatel, může jít na vrub nákladů, které jsou daňově uznatelné, může být poskytnuta z prostředků fondů, ze zisku po zdanění jako nedaňový náklad.

V případě zaměstnance se poskytnutí příspěvku bere za osvobozené plnění dle § 6 odst. 9 písm. b) ZDP, konkrétně je osvobozena hodnota stravování daného jako nepeněžní příjem zaměstnavatelem jeho zaměstnancům k užití na pracovišti nebo jako součást závodního stravování zajištěného skrz jiné subjekty. Pokud zvolí zaměstnavatel možnost poskytování stravenek ať už bezplatně nebo za úplatu, jenž je nižší než nominální hodnota, je celá částka u zaměstnance osvobozena. Avšak pokud je příspěvek poskytnutý finančně, stává se součástí zdanitelných příjmů.

Z pohledu zaměstnavatele je třeba rozlišovat dva různé způsoby poskytnutí stravování zaměstnancům. Zaprvé jde o stravování zajištěné ve vlastním zařízení, kdy se řídí § 24 odst. 2 písm. j) bod 4 ZDP, které udává, že za daňově uznatelné se považují náklady na provoz stravovacího zařízení kromě částky dané za potraviny, může jít například o spotřebu energií, údržbu a úpravu zařízení, zakoupení drobného hmotného majetku, odpisy či vytištění a prodej stravenek. Hodnota potravin může být uhrazena zaměstnancem, z fondu kulturních a sociálních potřeb, ze sociálního fondu nebo ze zisku po zdanění. Pokud by došlo k uhrazení zaměstnanci, takové tržby nepodléhají dani z příjmů, ale pokud by došlo k tomu, že tržby jsou vyšší než vynaložené náklady na potraviny, musí se rozdíl zdanit.

Druhým způsobem je poskytnutí stravování přes jiné subjekty, přičemž se dle bodu 18 pokynu GŘ č. D-22 k § 24 odst. 2 ZDP za stravování zajištěné jiným subjektem považuje stravování zabezpečené smlouvou společností v odlišném zařízení nebo v zařízení vlastním, které si zaměstnavatel pronajímá na základě nájemní smlouvy. Mluvíme tedy o následujících způsobech stravování:

- smluvně u jiného provozovatele stravování,
- dovozem stravy a výdejem ve vlastním závodě,
- zařízení stravy v restauračním podniku,
- poskytnutím stravenek do veřejného stravování,
- poskytnutí vlastním pronajatým zařízením.

Za daňový výdaj považujeme příspěvek na jedno jídlo za směnu, přičemž při zajišťování jídla skrze stravenky nebo elektronické stravenkové karty se za cenu jídla považuje hodnota stravenky i s poplatkem za zprostředkování jejího nákupu. Daňově jsou dle § 24 odst. 2 písm. j) bod 4 ZDP příspěvky poskytované až do hodnoty 55 % ceny jednoho jídla, přičemž maximálně do hodnoty 70 % stravného daného zaměstnanci v § 6 odst. 7 písm. a) ZDP při pracovní cestě 5 až 12 hodin. Dále při zajišťování stravování přes jiné subjekty si zaměstnavatel může uplatnit příspěvek jako daňově uznatelný pouze pokud zaměstnanec byl v práci přítomen na směně alespoň 3 hodiny, přičemž příspěvek nelze uplatnit, pokud zaměstnanci v průběhu směny vznikl nárok na stravné dle ZP v návaznosti na pracovní cestu. Příspěvek na jedno další jídlo lze daňově uznat při směně v délce 11 hodin (Macháček, 2019).

V souvislosti se zavedením nouzového stavu v ČR zaměstnavatelé řeší správné poskytování stravenek. Pokud zaměstnanec má home office, tedy místo výkonu práce je dle pracovní smlouvy shodné s místem bydliště nebo je právně ošetřeno jiné místo jako home office a zaměstnanec prokáže, že odpracoval minimálně 3 hodiny, je na straně zaměstnavatele náklad daňově uznatelný do 55 % hodnoty stravenky při dodržení maximální hodnoty dle § 24 odst. 2 písm. j) bod 4 ZDP, který je pro rok 2020 ve výši 131 Kč a na zaměstnance je osvobozen. Stejně tomu je u převedení na jinou práci (Endered, 2020).

3.6.3 Nealkoholické a ochranné nápoje na pracovišti

V případě nealkoholických nápojů je nutné rozlišit, zda jsou poskytovány formou nepeněžního plnění nebo jde o peněžní plnění zaměstnavatele. U nepeněžního plnění u zaměstnance je hodnota uznávaná dle § 6 odst. 9 písm. c) ZDP osvobozena. Naopak u zaměstnavatele se jedná o nedaňový výdaj dle § 25 odst. 1 písm. zm) ZDP. Nealkoholické nápoje poskytované jako peněžní příspěvek jsou u zaměstnanců zdanitelným peněžním příjmem. Pokud zaměstnavatel ustanoví peněžní plnění nealkoholických nápojů v předpisech nebo kolektivní smlouvě, půjde o daňově uznatelný výdaj.

Zaměstnancům jsou poskytovány ochranné nápoje k ochraně jejich zdraví před účinky tepelné zátěže či zátěže chladem, kdy tyto nápoje upravuje § 104 odst. 5 a 6 ZP a § 8 nařízení vlády č. 361/2007 Sb. ve znění pozdějších předpisů. Nápoj, který má chránit před zátěží chladem se podává teplý v množství minimálně půl litru za směnu trvající osm hodin (Macháček, 2019).

Jestliže se jedná o pitnou vodu a ochranné nápoje, nelze tato plnění považovat za benefit, jelikož jsou pro zaměstnavatele povinností. Když zaměstnavatel nabízí další nápoje nad rámec pitné vody a ochranných nápojů, již se o benefit jedná. Je to plnění bez zákonné povinnosti, jedná se např. o džus, kávu, čaj apod., přičemž jsou poskytovány ze sociálního fondu, z čistého zisku nebo na vrub nákladů a považují se za daňově neuznatelný náklad. V tabulce 3. 5 je uvedeno účtování ochranných nápojů poskytovaných ze zákona a nápojů poskytovaných jako benefit.

Tab. 3.5 Účtování poskytovaných nápojů

Text	Účtování	
	MD	D
VPD – ochranné nápoje poskytovány ze zákona	112	211
VÚD – spotřeba ochranných nápojů zaměstnanci	501	112
VPD – káva poskytována jako benefit	112	211
VÚD – spotřeba kávy zaměstnanci	528	112

Zdroj: vlastní zpracování

3.6.4 Sleva z ceny při prodeji zaměstnancům

Zaměstnancům je mnohdy poskytována jako výhoda sleva na výrobky či služby nabízené zaměstnavatelem, tedy zaměstnanci je prodáno zboží nebo služba za částku nižší, než je cena obvyklá. Může nastat několik případů a to:

- nakoupí zboží od dodavatelů a následně jej nabídne zaměstnanci se slevou,
- prodá zaměstnancům výrobky běžně nabízené za tržní ceny odběratelům se slevou,
- nabízené služby mohou zaměstnanci obdržet výhodněji,
- při prodeji použitého majetku zahrnutého v obchodním majetku nabídne výhodnější cenu svým zaměstnancům.

Zaměstnanci vstupuje do zdanitelných příjmů ze závislé činnosti na základě § 6 odst. 3 ZDP rozdíl mezi nižší cenou a cenou, která je určena podle zákona o oceňování majetku nebo cena, kterou účtuje zaměstnavatel jiným osobám. Za výjimku se považuje zvýhodněný prodej objektu bydlení zaměstnanci, který nezahrnuje jiný nebytový prostor kromě garáže, sklepa nebo komory, další výjimkou je prodej bytu nebo rodinného domu

zaměstnanci se slevou, jestliže před jeho koupí zaměstnanec zde alespoň dva roky těsně před koupí bydlel (Macháček, 2019).

Příklad

Zaměstnanci A a B mají každý hrubou mzdu za měsíc březen ve výši 31 000 Kč. Zaměstnanec B využil možnosti nákupu výrobku vyráběného společností za výhodnější cenu 8 000 Kč, přičemž běžná cena pro odběratele činí 12 500 Kč, rozdíl je tedy ve výši 4 500 Kč. Oba zaměstnanci podepsali prohlášení k dani. Výpočet čisté mzdy u zaměstnanců je uveden v následující tabulce 3.7.

Tab. 3.6 Výpočet čisté mzdy při využití a nevyužití slevy zaměstnance

Výpočet čisté mzdy	Zaměstnanec A	Zaměstnanec B
Měsíční hrubá mzda	31 000	31 000
Rozdíl z benefitu poskytnuté slevy	-	4 500
ZP hrazené zaměstnavatelem 9 %	2 790	3 195
SP hrazené zaměstnavatelem 24,8 %	7 688	8 804
Základ daně	41 478	47 499
Zaokrouhleno	41 400	47 400
Záloha na daň ve výši 15 %	6 210	7 110
Sleva na poplatníka	2 070	2 070
Záloha na daň po slevách	4 140	5 040
ZP hrazené zaměstnancem 4,5 %	1 395	1 598
SP hrazené zaměstnancem 6,5 %	2 015	2 308
Čistá mzda	23 450	22 054

Zdroj: Vlastní zpracování

3.6.5 Vzdělávání

Jestliže mluvíme o vzdělávání zaměstnance, je nutné rozlišit, zda se jedná o plnění, které souvisí se zaměřením zaměstnavatele nebo ne. V momentě, kdy se jedná o vzdělání, které je nutné k výkonu práce u zaměstnavatele, nejedná se o zaměstnanecký benefit, naopak pokud vzdělávání nesouvisí s předmětem činnosti, je bráno jako benefit.

V tabulce 3.6 je uvedený způsob účtování, pokud jde o školení, které souvisí s předmětem činnosti zaměstnavatele a účtování kurzu fotografování, které nijak s předmětem činnosti nesouvisí (Pelc, 2011).

Tab. 3.7 Účtování semináře a kurzu

Text	Účtování	
	MD	D
FAP – seminář zahrnující předmět činnosti zaměstnavatele	527	321
VBÚ – úhrada faktury přijaté za seminář	321	221
FAP – kurz fotografování poskytovaný jako benefit	528	321
VBÚ – úhrada přijaté faktury za kurz	321	211

Zdroj: Vlastní zpracování

3.6.6 Doprava do zaměstnání a zpět

Není neobvyklé, že mnozí zaměstnanci do práce dojíždějí i z větší vzdálenosti, proto se jim zaměstnavatel může rozhodnout poskytovat benefit v podobě dopravy do a ze zaměstnání. Může se jednat o poskytnutí bezplatného svozu, peněžních příspěvků na dopravu veřejnými dopravními prostředky nebo pracovníkům peněžně kompenzovat projeté PHM. Nicméně může nastat situace, kdy zaměstnavatel je provozovatelem veřejné dopravy, tedy může poskytnout zaměstnancům bezplatné či zlevněné jízdenky.

Pokud zaměstnavatel provozuje veřejnou dopravu a poskytuje slevy či bezplatné jízdenky, jedná se na straně zaměstnance o osvobozený příjem, v případě, kdy zaměstnavatel poskytuje dopravu bezplatně, je poskytnutí dopravy zdanitelným příjmem. Pokud společnost proplácí zaměstnanci PHM v souvislosti s využitím vozidla zaměstnance pro přesun do a z práce, přičemž částky musí být podloženy paragony o nákupu PHM, jedná se také o peněžní příjem zaměstnance, který je předmětem zdanění.

Pro zaměstnavatele je poskytnutí dopravy zdanitelným výdajem, ovšem musí být splněna podmínka ustanovení takového plnění ve vnitřním předpisu nebo jiné smlouvě uzavřené se zaměstnancem.

Příklad

Zaměstnanci A a B mají hrubou mzdu za březen ve výši 31 000 každý podepsal prohlášení. Zaměstnanec B dojíždí z vedlejšího města a dostává příspěvek na dopravu ve výši 1 100 Kč měsíčně. Výpočet čisté mzdy zaměstnanců je uvedený v tabulce 3.11.

Tab. 3.8 Poskytnutí příspěvku na dopravu

Výpočet čisté mzdy	Zaměstnanec A	Zaměstnanec B
Měsíční hrubá mzda	31 000	31 000
Příspěvek na dopravu	-	1 100
ZP hrazené zaměstnavatelem 9 %	2 790	2 889
SP hrazené zaměstnavatelem 24,8 %	7 688	7 961
Základ daně	41 478	42 950
Zaokrouhleno	41 400	42 900
Záloha na daň ve výši 15 %	6 210	6 435
Sleva na poplatníka	2 070	2 070
Záloha na daň po slevách	4 140	4 365
ZP hrazené zaměstnancem 4,5 %	1 395	1 445
SP hrazené zaměstnancem 6,5 %	2 015	2 087
Čistá mzda	23 450	23 103

Zdroj: Vlastní zpracování

V následujících tabulkách 3.9 a 3.10 jsou uvedeny různé účetní případy související s dopravou do a ze zaměstnání.

Tab. 3.9 Zajištění dopravy externí firmou

Text	Účtování	
	MD	D
FAP – poskytnutí dopravy zaměstnancům	518	321
VBÚ – úhrada za poskytnutí dopravy	321	221

Zdroj: Vlastní zpracování

Tab. 3.10 Doprava zajištěná vozidlem zaměstnavatele

Text	Účtování	
	MD	D
VÚD – odpis automobilu	551	082
VBÚ – nákup PHM	501	221
VÚD – předpis silniční daně	531	345
VÚD – mzdové náklady řidiče	521	331

Zdroj: Vlastní zpracování

3.6.7 Příspěvky zaměstnavatele na kulturu, sport a rekreaci

Zaměstnavatel si může zvolit, zda bude příspěvky poskytovat v peněžní nebo nepeněžní formě plnění. Dle § 6 odst. 9 písm. d) ZDP je od daně z příjmů ze závislé činnosti osvobozeno pouze nepeněžní plnění poskytované zaměstnanci nebo rodinnému příslušníku zaměstnance. Nepeněžní plnění může mít formu zboží nebo služeb zdravotního, léčebného, hygienického či dalšího podobného charakteru. U sportu se většinou poskytují permanentky, lístky a v kulturní oblasti vstupenky. Při poskytnutí příspěvku na rekreaci nebo zájezd je uznatelná pouze částka do 20 000 Kč. Platí, že pokud by se jednalo o peněžní plnění, vstupuje tato částka do zdanitelných příjmů zaměstnance.

Na straně zaměstnavatele se jedná o daňově neuznatelný náklad, pokud jde o nepeněžní plnění, naopak tomu bude, pokud poskytne peněžní plnění a taková kompenzace je uvedena ve vnitřním předpisu.

V následující tabulce 3.8 je zachycený příklad účtování, pokud by plnění bylo poskytnuté ze statutárního fondu a plnění, pokud by bylo účtováno na vrub nákladů.

Tab. 3.11 Účtování nákupu vstupenky a permanentky

Text	Účtování	
	MD	D
VPD – nákup vstupenky do divadla ze statutárního fondu	423	211
VPD – nákup permanentky do sportovního zařízení	528	211

Zdroj: Vlastní zpracování

4 Zhodnocení zaměstnaneckých benefitů ve vybrané obchodní společnosti

Ve zvolené společnosti, kterou budeme nazývat R.M., s.r.o., bylo provedeno dotazníkové šetření na téma jejich zaměstnaneckých benefitů. Nejprve se zaměříme na základní informace o společnosti a postupně charakterizujeme benefity, které společnost R.M., s.r.o. nabízí svým zaměstnancům a v závěru bude vyhodnoceno dotazníkové šetření.

4.1 Základní informace o společnosti

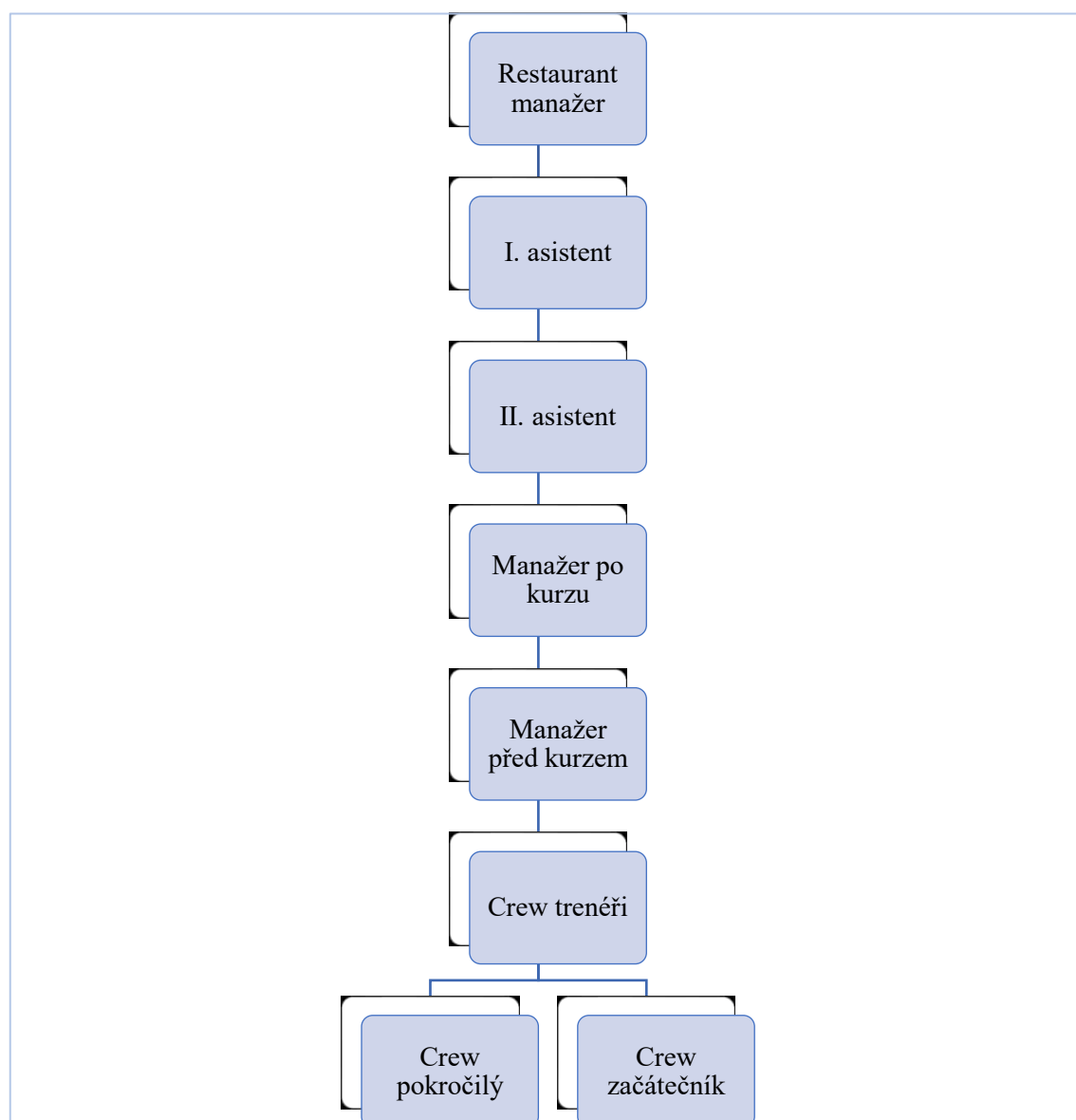
Společnost je zapsaná v obchodním rejstříku jako společnost s ručením omezeným s předmětem podnikání hostinská činnost, datum vzniku je k 27. 12. 2011. Společnost R.M., s.r.o. podniká na základě franchisingu v oblasti stravování v Ostravě. Franchising umožňuje podnikateli provozovat činnost pod cizí známou a většinou osvědčenou obchodní značkou, což mnohdy umožňuje velkou konkurenční výhodu. Z pohledu daní podnikatel zodpovídá za vedení účetnictví nebo daňové evidence. Společnost R.M., s.r.o. je rychlé občerstvení, které umožňuje kromě konzumace jídla na místě i možnost převzít si objednávku zabalenou v tašce s sebou nebo rozvoz.

4.1.1 Zaměstnanci

Společnost R.M., s.r.o. má v současné době celkem 77 zaměstnanců, přičemž většinu tvoří 56 zaměstnanců pracujících na základě dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce. Zbývajících 21 zaměstnanců pracuje na hlavní pracovní poměr na základě pracovněprávní smlouvy.

Ve společnosti jsou ustanoveny 3 základní pozice, a to crew, crew trenér a pozice manažera. Pozicí crew se označují všichni pracovníci, kteří nemají vyšší postavení, přičemž v rámci pozice jsou rozděleni ještě na začátečníky a zkušené. Na pozici crew trenér je v současné době 10 crew trenérů, přičemž v blízké době se počet zvýší na 13. Jejich povinností je učit a zdokonalovat schopnosti a vědomosti pracovníků na nižší pozici. Na nejvyšší pozici jsou manažeři, kterých je v současné době 11, většinou z řad zaměstnanců na hlavní pracovní poměr. V rámci manažerských pozic je na nejvyšší příčce manažer restaurant, pod ním manažeři I. asistent a II. asistent, potom manažeři, kteří prošli kurzem na vedení restaurace a na nejnižší pozici manažeři, kteří kurz absolvovali. Názorně je struktura zobrazena na obrázku 4.1.

Obrázek 4.1 Struktura pozic ve společnosti



Zdroj: Vlastní zpracování

4.2 Poskytované benefity

Společnost R.M., s.r.o. nenabízí všem zaměstnancům stejné benefity. Liší se to nejen podle pozice, kterou v podniku mají, ale i podle toho, zda jsou zaměstnání na pracovní smlouvu na dobu neurčitou nebo na dohodu. Zaměstnavatel netvoří žádný sociální fond, benefity poskytuje z čistého zisku nebo na vrub nákladů.

4.2.1 Benefity poskytované všem zaměstnancům

Mezi benefity, které mají k dispozici všichni zaměstnanci společnosti, se řadí tzv. *benefitní karta*. Ta je zaměstnanci předána po měsíci od data nástupu do práce,

případně později, pokud se očekává, že bude vydána nová karta, jelikož benefitní karta má platnost 3 až 6 měsíců. Karta umožňuje zaměstnancům využívat v České republice slevy na nákup jídla a pití ve všech pobočkách spadající pod franchisovou značku.

V den směny náleží zaměstnanci *sleva na jídlo 50 %*. Maximální cena jídla bez slevy je 250 Kč na osobu, přičemž není možné tuto slevu kombinovat s jinými dalšími slevami jako je např. benefitní karta nebo sleva na ISIC. Slevu lze využít pouze jednou v den směny, a to hodinu před směnou, během směny v době přestávky při práci nebo hodinu po směně.

Každý měsíc jeden ze zaměstnanců obdrží dva *lístky do kina* zdarma. Jedná se o benefit poskytnutý pracovníkovi, který za předcházející měsíc vykázal nadprůměrné výkony či nezvyklé pracovní nasazení.

Dalším benefitem, který je podmíněn dobrými výsledky, je *příspěvek na teambuilding výlet*. Konkrétně jde v posledních dvou letech o částku 7 000 Kč, která je poskytnuta na částečnou úhradu výdajů na výlet. Příspěvek zaměstnavatel poskytuje pouze v případě, že kontrola zvaná „*brand standard visit*“, která se koná každý rok jako prověření, zda v rámci franchisingu jsou dodržovány nastavené jednotné standardy, dopadne úspěšně. Tento benefit není nikde zakotven, jen je dlouholetým zvykem jej poskytovat, pokud brand standard visit dopadne úspěšně.

Příspěvek na vánoční večírek, který se koná jednorůčně zpravidla týden až dva před 24. prosincem, je vyplácen každoročně v odlišné výši. Částka se odvíjí od celoroční práce zaměstnanců a jejich výsledků a pracovního nasazení a v posledních letech stoupá. Příspěvek slouží především k pronájmu prostor a pokrytí výdajů na občerstvení.

Nenárokovým určitým bonusem, který má za účel motivovat zaměstnance k lepším pracovním výkonům a často i podpořit prodej a tím zvyšovat tržbu zaměstnavatele, jsou *soutěže*. Nejsou vyhlašovány nijak pravidelně, většinou se minimálně jedna ročně uskuteční. Podmínky jsou stanoveny dopředu a odměnou jsou lístky do kina případně poukázka na jídlo.

4.2.2 Benefity poskytované pouze některým zaměstnancům

Mezi benefity, které jsou poskytované pouze určitým zaměstnancům patří *strava produkována společností pro zaměstnance zdarma*. Nejnižší částka je v den směny poskytována zaměstnancům pracujícím na stálý úvazek. O něco vyšší částku mohou využít zaměstnanci na pozici crew trenér bez ohledu na to, jestli se jedná o pracovníky

na stálý úvazek nebo pracující brigádně. Nejvyšší částka je určena pro manažery bez ohledu na to, na jakou smlouvu pracují u společnosti. V souvislosti s poskytováním stravy, je nad rámec povinností, manažerům nabízen *bonus slazených nápojů, džusů a čaje zdarma*.

Zaměstnancům na plný úvazek je vydána *cinestar karta*, což je karta poskytující slevu do kina v podobě dva lístky za cenu jednoho. Dalším kulturním benefitem pro stálé zaměstnance je možnost si vypůjčit *volnou celoroční vstupenku do Dolní oblasti Vítkovic*, která umožňuje volný vstup pro dva.

Benefitem pro zaměstnance zaměstnaný na plný úvazek je i tzv. *13. plat*. Vždy na konci roku se zaměstnancům navíc kromě klasické mzdy vyplatí i 13. plat, který se vypočte jako průměrný výdělek za jeden měsíc za uplynulé období. Z pojistného i daňového hlediska je postup u 13. platu shodný s postupem u vyplácení klasické mzdy.

Pracovníci na pozici manažer se scházejí začátkem měsíce na meetingu, kde projednávají výsledky za předcházející měsíc a stanoví cíle na měsíc současný. Meetingy jsou běžně uskutečňovány v prostorách společnosti, avšak dvakrát ročně mají manažeři nárok na tzv. *rap session*, kdy se mohou sejít v prostorách jiného podniku, kdy jim je zaměstnavatelem poskytnutá částka na občerstvení a případný pronájem salónku.

4.2.3 Změna benefitů v souvislosti s vyhlášením nouzového stavu v České republice

Jak již bylo uvedené v podkapitole 2.7.1 od 12. března 2020 byl vyhlášen nouzový stav v ČR, který ovlivnil velkou míru společností. Co se týče provozu společnosti R.M., s.r.o. byla úplně zrušena možnost sníst si jídlo v restauraci a celkově byl zaveden zákaz vstupu zákazníků do prostor restaurace. Zůstala možnost si objednat jídlo přes kurýrní službu nebo osobně si objednat z pohodlí vozidla a přebrat si objednávku přes okýnko. V současnosti okolo 75 % tržeb tvoří objednávky přes okno pro auta a 25 % objednávky přes dovážkovou službu. Překvapivě společnost má dokonce větší tržby, než za normálního stavu a oproti loňského roku v některé dny dosahují nárůstu i přes 40 % hrubého zisku. Nově společnost zavádí možnost přes denní špičku objednávky pro pěší přes pult postavený ve vchodu restaurace, jelikož byl velký zájem ze strany cyklistů a pěších z okolních domů, ale z bezpečnostních důvodů nebylo možné je obsloužit přes okénko určené autům.

Dále byl celý tým zaměstnanců rozdělený na dvě skupiny, které se nesmí potkávat na směnách. Vzhledem k tomu, že ve společnosti se využívá pro zaměstnance na hlavní pracovní poměr pracovního fondu, který musí být splněn a z důvodu nouzového stavu je méně pracovních dnů, došlo k prodloužení obvyklých směn až na 11 hodin včetně pauzy místo obvyklých 8,5 hodin. Protože zaměstnanci tráví v práci mnohem více času, byla jim zvýšena částka, kterou mohou čerpat na stravu zdarma v daný den, a to až o 70 Kč. Jako další zaměstnavatel s podporou franchisingové značky poskytuje zaměstnancům drobné občerstvení a balené minerálky a coly všem zaměstnancům, kdy se snaží především o psychické povzbuzení a motivaci zaměstnanců i v náročné době.

Nově byla zavedena soutěž pro zaměstnance v prodeji doplňkových produktů k jídlům, kdy odměnou jsou poukázky na stravu zdarma, kterou zaměstnanci mohou následně uplatnit v provozovnách majitele, což je lákavé především pro zaměstnance, kteří nemají jako benefit stravu zdarma v den směny, ale pouze slevu.

Před zavedením nouzového stavu bylo stanoveno datum tzv. brand standard visit, od jehož výsledku se odvíjí poskytování příspěvku na výlet a částečně i příspěvku na vánoční večírek. Platí, že brand standard visit se musí uskutečnit za běžného provozu, tedy za podmínek, že mohou zákazníci vstoupit do restaurace s možností sníst si jídlo na místě. Náhradní termín zatím nebyl stanoven a očekává se nejdříve koncem léta. V takovém případě by se plánovaný termín výletu pouze posunul na pozdější podzimní měsíc nebo na začátek zimy. Může být využita možnost neposkytnout příspěvek ani žádnou náhradu, jelikož tento benefit není nikde zaveden a jedná se pouze o dobrý zvyk ve společnosti, který trvá již mnoho let.

Lístky do kina poskytované jako odměny zaměstnancům měsíce a v rámci soutěží mívají platnost alespoň 5 měsíců a vstupenka do Dolní oblasti Vítkovice celý rok, tedy není důvod zatím řešit kompenzace. Pro manažery může dojít pouze k odsunutí jednoho rap sessionu.

Můžeme říct, že zaměstnavatel zatím žádná větší opatření v oblasti zaměstnaneckých benefitů ani mezd zavádět nehodlá, ovšem lze očekávat, že pokud bude i nadále nouzový stav a s ním spojená omezení platit, že zaměstnavatel bude některé benefity omezovat nebo hledat alternativy.

4.3 Analýza dotazníkového šetření prováděné ve společnosti

Ve společnosti R.M., s.r.o. bylo provedeno dotazníkové šetření zaměřené na benefity, které společnost nabízí svým zaměstnancům. Cílem bylo zjistit, zda zaměstnanci mají dostatečné povědomí o nabízených benefitech, který benefit je pro ně nejdůležitější a bez kterého by se obešli, dále zda by změnili zaměstnání kvůli lepší nabídce benefitů, případně jestli by obětovali pro benefit část své dosavadní mzdy.

4.3.1 Charakteristika otázek a proměnných používaných v dotazníkových šetřeních

V dotazníkových šetřeních využíváme několik druhů otázek. Je třeba otázky vybírat správně, aby z výsledku vyplynuly odpovědi týkající se cílů. Otázky se běžně člení dle formy a to následovně:

1. *Otevřené otázky*, kdy respondent odpovídá samostatně většinou krátce až jednoslovně. Pro takové otázky jsou i obvyklé odpovědi v podobě čísel. Otázka bývá do dotazníku zařazována bez nabízených možností a dává respondentovi možnost se vyjádřit v podstatě jakkoliv.
2. *Uzavřené otázky* omezují respondenta na odpovědi pouze v rámci poskytovaných proměnných, kdy si mnohdy respondent může zvolit i více odpovědí najednou.
3. *Polouzavřené otázky* jsou jakýmsi spojením dvou předchozích, kdy jsou sice respondentovi nabízené možnosti, nicméně pokud ani jedna z nabízených odpovědí nevyhovuje, má odpovídající možnost zvolit možnost „jiné“ nebo „další“, přičemž krátce, pokud si vybere tuto možnost, odpoví slovy. Skrz tyto otázky mohou respondenti vyjádřit svůj názor, pokud se neshoduje s předpokládanými možnostmi odpovědí, přičemž v případě, že se jakákoliv odpověď psaná respondenty opakuje, má to tazateli poskytnout informaci, že nějakou, ve větším množství zastoupenou, odpověď nepokryl.

Pokud se zaměříme na samotné odpovědi, můžeme je členit podle vztahu mezi sebou. Podle toho, zda vyjadřují nějaké množství nebo výčet je dělíme:

- Kvalitativní – vyjadřují kvalitativní nebo také subjektivní data, která většinou představují výčet nějakých možností, nějakou úroveň nebo míru např. rodinný stav nebo národnost. Tato data, podle toho, zda je můžeme logicky seřadit dělíme na:
 1. *Nominální*, přičemž jednotlivé odpovědi nejsou respondenti schopni seřadit od nejlepší po nejhorší a naopak. Jedná se například o výběr oblíbené barvy nebo způsobu trávení volného času.
 2. *Ordinální* jsou na druhou stranu hodnoty, které mají logickou souvislost a může je respondent seřadit od nejlepší po nejhorší nebo také od nejvyšší po nejnižší. Příkladem může být volba nejvyššího dosaženého vzdělání.
 3. *Dichotomické*, jsou speciálním typem proměnných, kdy jsou nabízené pouze dvě možnosti odpovědí.
- Kvantitativní – jedná se o objektivní data, vyjadřují kvantitu, jakési množství, počet nebo číslo. Můžeme je rozdělit následovně:
 1. *Diskrétní*, kdy nabývají většinou malých číselných hodnot, jsou izolované a zpravidla bývají celočíselné a většinou nemá relevantní důvod s nimi počítat. Příkladem je počet osob v domácnosti nebo počet dětí.
 2. *Spojitě*, spadají do nějakého intervalu a nabývají libovolných hodnot, mohou nabývat vysokých hodnot a má smysl u nich provádět početní úkony. Rozpětí odpovědí bývá obvykle velké. Příkladem může být hrubá mzda, množství v kg (Litschmannová, 2011).

4.3.2 Analýza odpovědí získaných v dotazníkovém šetření

V rámci dotazníkového šetření byli osloveni všichni zaměstnanci ve společnosti primárně prostřednictvím sociální sítě, kde běžně zaměstnanci v rámci soukromé skupiny mezi sebou komunikují a je všem známá. Dotazník, který je přílohou č. 2 této práce, byl zaslán formou odkazu na formulář vytvořený přes google formuláře. Sekundárně byli pracovníci osloveni písemně žádostí v jejich společném zázemí.

Celkově se dotazníkového šetření zúčastnilo 72 respondentů z celkových 77 zaměstnanců, přičemž dva zaměstnanci jsou dočasně vedeni jako neaktivní z důvodu dlouhodobých zdravotních problémů, tedy pouze 3 aktivní pracovníci nevyplnili dotazník, což jsou 4 % všech aktivních zaměstnanců a výsledky dotazníků budou s 96 % odpovídat skutečnosti. Důvodem je zřejmě odmítnutí se šetření zúčastnit, protože dotazník byl zcela anonymní, není možné dohledat ty, kteří neodpověděli a zeptat se na konkrétní důvod. Veškerá data byla převedena do tabulek a zpracována ve statistickém programu IBM SPSS Statistics 25, kde byly vytvořené i veškeré grafy.

Otázka č. 1 Pracujete ve společnosti na stálý nebo částečný úvazek (brigádně)?

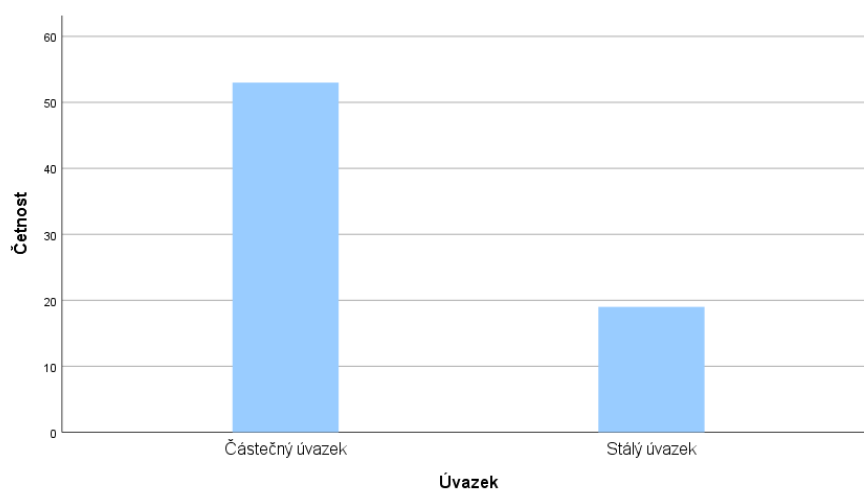
Na základě odpovědí jde vidět, že společnost využívá převážně zaměstnance pracující na částečný úvazek, tedy na dohodu, kdy tuto odpověď zvolilo 53 respondentů. Na stálý úvazek tedy na hlavní pracovní poměr pracuje pouze 19 zaměstnanců, jak jde vidět z následujícího grafu 4. 1 a tabulky 4. 1.

Tab. 4.1 Odpovědi na otázku č. 1

Zaměstnanec pracující na	Četnost	Procenta
Částečný úvazek	53	73,6
Stálý úvazek	19	26,4
Celkem	72	100,0

Zdroj: vlastní zpracování, dotazníkové šetření

Graf 4.1 Znáznornění otázky č. 1



Zdroj: Vlastní zpracování, dotazníkové šetření

Ve společnosti zaměstnanci na stálý pracovní poměr pracují především v dopoledních hodinách, kdy není třeba tolik personálu na provozovně většinou přes pracovní dny a mají delší směny, naopak o víkendech a odpoledních hodinách pracují především studenti na částečný úvazek, kteří mívají směny kratší a vystřídá se jich na směně větší množství.

Otázka č. 2 Jak dlouho u společnosti pracujete?

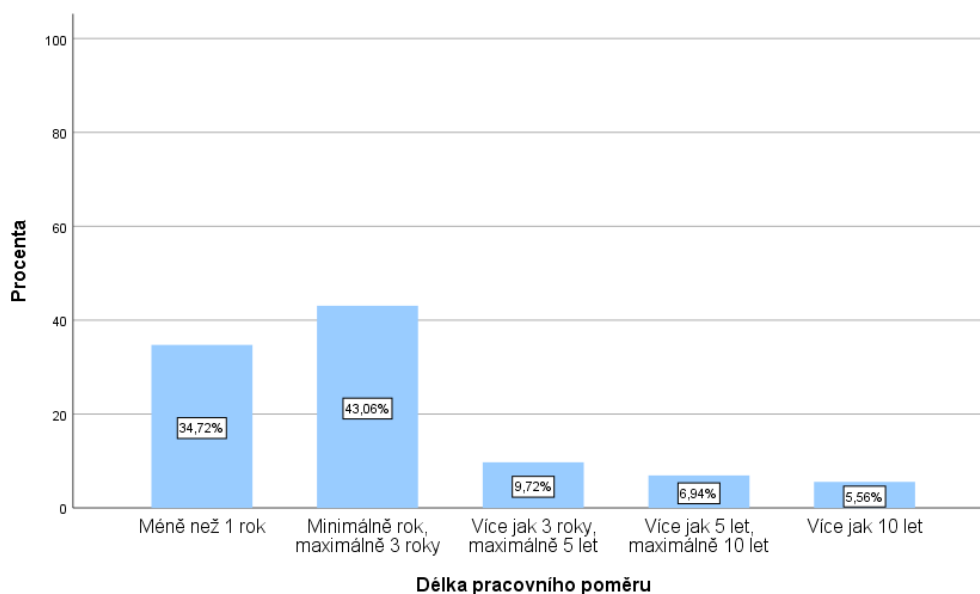
Respondenti měli na výběr z několika časových rozpětí, a to konkrétně *méně jak jeden rok, minimálně jeden rok a maximálně 3 roky, více jak 3 roky a maximálně 5 let, více jak 5 let a maximálně 10 let, více jak 10 let*. V tabulce 4.3 je znázorněn počet respondentů pracujících u společnosti R.M., s.r.o. po určitou dobu. Kratší dobu než rok pracuje u společnosti 25 zaměstnanců, což je více jak 34 % pracovníků. Největší skupinu tvoří zaměstnanci překračující délkou pracovního poměru 1 rok, nicméně nejsou zaměstnaní déle než 3 roky. Tato kategorie je modusem, což je kategorie s největší četností a zároveň je mediánem, což je při ordinální proměnné kategorie, u které se ve sloupci pro kumulativní četnost překročí hranice 50 %, tedy více než polovina zaměstnanců pracuje pro společnost maximálně v délce tří let. Dle kumulativní četnosti můžeme říct, že dokonce více než 77 % zaměstnanců neposkytuje svou pracovní sílu zaměstnavateli déle než 3 roky. Lze vidět, že při dobře maximálně tří let nastává zlom a pouze necelých 10 % zaměstnanců pracuje pro zaměstnavatele déle než 3 roky, ale zároveň méně jak 5 let. Procento respondentů kladně odpovídající na další dvě kategorie klesá, což lze vidět i v grafu 4.2, který je zobrazen v procentech.

Tab. 4.2 Odpovědi na otázku č. 2

Doba trvání pracovního poměru	Četnost	Procento	Kumulativní relativní četnost
Méně než 1 rok	25	34,7	34,7
Minimálně rok, maximálně 3 roky	31	43,1	77,8
Více jak 3 roky, maximálně 5 let	7	9,7	87,5
Více jak 5 let, maximálně 10 let	5	6,9	94,4
Více jak 10 let	4	5,6	100,0
Celkem	72	100,0	

Zdroj: Vlastní zpracování, dotazníkové šetření

Graf 4.2 Zobrazení odpovědí otázky č. 2



Zdroj: vlastní zpracování, dotazníkové šetření

Na základě tabulky 4.4 můžeme říct, že nejvíce zaměstnanců studuje střední školu, avšak vysokoškoláků je mnohem méně, lze tedy předpokládat, že po skončení studia na střední škole zaměstnanci odcházejí. Lze čekat, že takoví zaměstnanci si hledají práci na hlavní pracovní poměr v jiném odvětví nebo pokračují ve studiu na vysoké škole, přičemž je pravděpodobné, že si budou hledat brigádu nebo praxi v jejich oboru. Na základě počtu zaměstnanců pracujících pro společnost déle, než pět let můžeme říct, že moc zaměstnanců zde nezůstává a nepřechází z částečného úvazku na úvazek plný.

Tab. 4.3 Zobrazení délky pracovního poměru podle aktuálního studia

		Studium v současné době			Celkem
		Ano, střední školu	Ano, vysokou školu	Ne, nestudují	
Doba trvání pracovního poměru	Méně než 1 rok	17	3	5	25
	Minimálně rok, maximálně 3 roky	21	7	3	31
	Více jak 3 roky, maximálně 5 let	2	3	2	7
	Více jak 5 let, maximálně 10 let	0	0	5	5
	Více jak 10 let	0	0	4	4
	Celkem	40	13	19	72

Zdroj: vlastní zpracování, dotazníkové šetření

Otázka č. 3 Jaká je vaše pozice?

Respondenti měli na výběr z možností *crew*, *crew trenér* a *manažer*, přičemž dle tabulky 4.5 bylo 10 respondentů na pozici *crew trenér*, což z informací uvedené v kapitole 4.1.1 o zaměstnancích znamená, že všichni zaměstnanci na této pozici vyplnili dotazník. Manažerů zodpovědělo 10, což je o jednoho méně, než je reálný počet. Důvodem je dlouhodobá nepřítomnost z důvodu nemoci a je jedním ze dvou neaktivních zaměstnanců. Ostatních 52 respondentů uvedlo že jsou na pozici *crew*. Jde vidět že okolo 72 % zaměstnanců tvoří pouze *crew*, kteří nemají vyšší pozici a jejich zodpovědnost není tak velká.

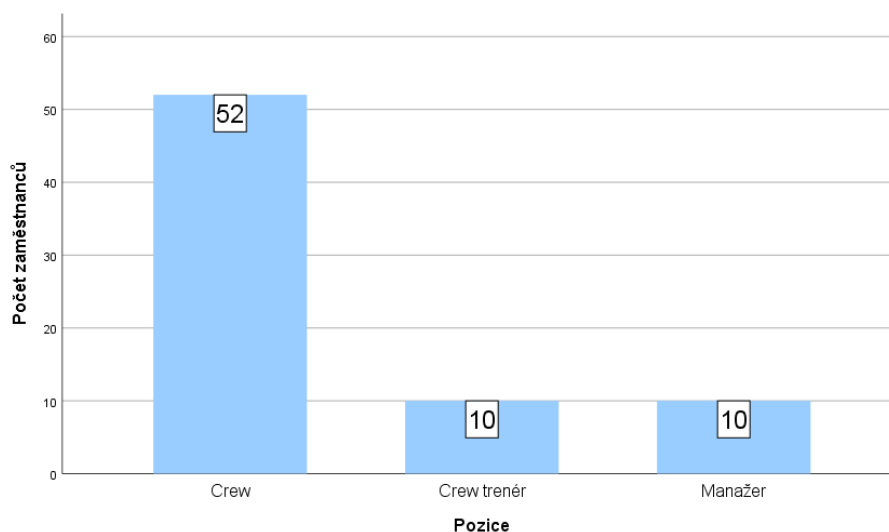
Tab. 4.4 Odpovědi na otázku č. 3

Pozice	Četnost	Procento	Kumulativní procentuální četnost
Crew	52	72,2	72,2
Crew trenér	10	13,9	86,1
Manažer	10	13,9	100,0
Celkem	72	100,0	

Zdroj: Vlastní zpracování, dotazníkové šetření

Pro lepší zobrazení je sestrojen i graf 4.3, kdy jsou hodnoty jednotlivých sloupců tvořeny četnostmi, nikoliv procentem.

Graf 4.3 Zobrazení odpovědi na otázku č. 3



Zdroj: vlastní zpracování, dotazníkové šetření

Otázka č. 4 Jste si vědomi všech benefitů, které vám firma nabízí?

Na tuto otázku respondenti vybírali mezi možnostmi *ano/ne*, jak jde vidět v tabulce 4.6. Cílem bylo zjistit, zda jsou dle jejich názorů informováni ohledně benefitů, které firma nabízí. Zajímavé je, že podle následujícího grafu 4. 4 okolo 19 % respondentů tvrdí, že si nejsou vědomi všech benefitů, které jim společnost nabízí. Naopak přes 80,5 % respondentů uvádí, že si jsou si vědomi benefitů, které jim společnost nabízí, konkrétně jde o 58 kladných odpovědí, jak jde vidět v tabulce 4.6.

Otázkou je, zda je neznalost ze strany zaměstnanců zapříčiněná jejich nezájmem nebo je zaměstnavatel dostatečně neinformoval o tom, kde informace o nich najít, případně jim je při přijímacím pohovoru ani nesdělil.

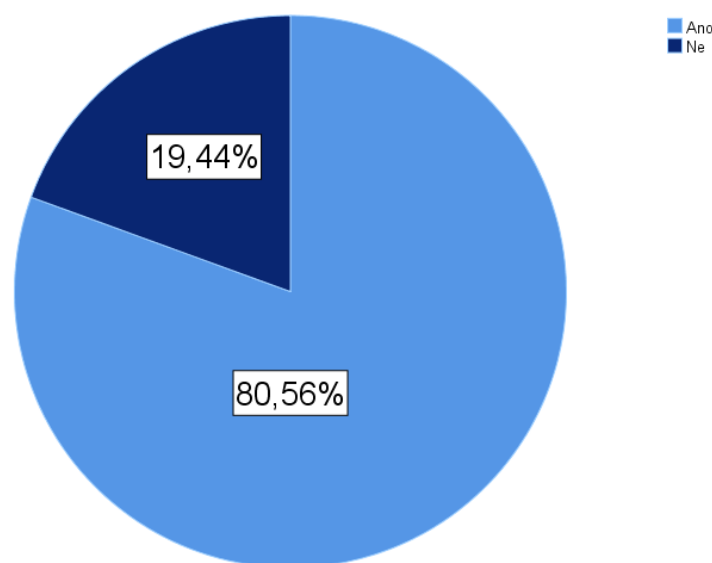
Tab. 4.5 Odpovědi na otázku č. 4

Povědomí o benefitech	Četnost	Procento
Ano	58	80,6
Ne	14	19,4
Celkem	72	100,0

Zdroj: Vlastní zpracování, dotazníkové šetření

I ve vizuálním pojetí odpovědí v grafu 4.4. představuje podíl zaměstnanců, kteří si myslí, že nemají dostatečné povědomí o benefitech, které jim náleží překvapivě značný.

Graf 4.4 Zobrazení odpovědí na otázku č. 4



Zdroj: Vlastní zpracování, dotazníkové šetření

Pro lepší pochopení, kteří zaměstnanci uvádí, že nemají dostatečné informace o svých benefitech, je vytvořena čtyřpolní tabulka 4.7, kde se odpovědi rozděluje podle toho, zda odpovídal zaměstnanec pracující na stálý nebo částečný úvazek a tabulka 4.8, kde lze vidět, jak dlouho tito zaměstnanci pracují u společnosti. Z toho lze vyčíst, že až na jednu výjimku, kterou je zaměstnanec na hlavní pracovní poměr pracující u společnosti déle jak 5 let, jedná se o pracovníky na částečný úvazek, kteří jsou u společnosti méně než jeden rok nebo maximálně tři roky, přičemž se jedná o 8 respondentů pracující u společnosti maximálně 1 roky a 5 respondentů déle jak 1 rok, maximálně 3 roky. Vzhledem k tomu, že se pravděpodobně jedná o studenty na středních školách, jak bylo vyvozeno z předchozích otázek, je možné, že o benefity jednoduše zájem nejeví.

Tab. 4.6 Povědomí o benefitech v závislosti na úvazku

		Úvazek		Celkem
		Částečný	Stálý	
Informace o benefitech	Ne	13	1	14
	Ano	40	18	58
	Celkem	53	19	72

Zdroj: Vlastní zpracování, dotazníkové šetření

Tab. 4.7 Povědomí o benefitech v závislosti na délce pracovního poměru

		Délka pracovního poměru					Celkem
		Méně než 1 rok	Minimálně rok, maximálně 3 roky	Více jak 3 roky, maximálně 5 let	Více jak 5 let, maximálně 10 let	Více jak 10 let	
Informace o benefitech	Ne	8	5	0	1	0	14
	Ano	17	26	7	4	4	58
	Celkem	25	31	7	5	4	72

Zdroj: Vlastní zpracování, dotazníkové šetření

Otázka č. 5 Označte všechny benefity, o kterých s jistotou víte, že jsou přímo vám poskytovány.

V rámci otázky číslo 5 měli respondenti označit veškeré benefity, o kterých ví, že jsou jim poskytovány. Na základě znalostí složení zaměstnanců a benefitů lze i zhodnotit, jak moc jsou zaměstnanci o benefitech informováni. V tabulce 4.9 jsou uvedené veškeré benefity, které společnost nabízí a počet respondentů, kteří uvedli, že dané plnění je jim poskytováno. V druhém sloupci je přepočten četnosti na procenta z celkových odpovědí. Poslední sloupec udává, kolik procent z celkových 72 respondentů uvedlo, že je jim daný benefit poskytován.

Tab. 4.8 Odpovědi na otázku č. 5

Poskytované benefity		Odpovědi		Procento z celkových respondentů
		Četnost	Procenta	
^a	Benefitní karta	72	18,0%	100,0%
	Sleva na jídlo	70	17,5%	97,2%
	Příspěvek na výlet	35	8,8%	48,6%
	Příspěvek na večírek	38	9,5%	52,8%
	13. plat	22	5,5%	30,6%
	Karta cinestar	21	5,3%	29,2%
	Vstupenka DOV	27	6,8%	37,5%
	Jídlo zdarma	29	7,2%	40,3%
	Slazené nápoje	14	3,5%	19,4%
	Rap session	11	2,8%	15,3%
	Lístky do kina	61	15,3%	84,7%
	Celkem	400	100,0%	555,6%

Zdroj: vlastní zpracování, dotazníkové šetření

Celkové procento 555 značí, že každý respondent v průměru zaznačil, že je mu poskytováno 5 benefitů. Z výsledků jde poznat, že jenom benefitní kartu uvedli všichni respondenti, dva si nejsou vědomi benefitu sleva na jídlo, který je poskytován všem bez výjimky. Daleko horší povědomí je o příspěvku na výlet a večírek, kdy tuto možnost uvedlo necelých 40 zaměstnanců, přičemž tyto příspěvky jsou přípustné všem. Jak jde vidět v tabulce 4.10, tak z 25 respondentů, kteří pracují u zaměstnavatele méně než 1 rok jenom 4 jsou si vědomi benefitu příspěvku na výlet a 5 příspěvku na večírek. Důvodem může být, že tyto příspěvky jsou poskytovány každý jen jednou ročně. Další příčinou nevědomosti může být, že si zaměstnanci těchto příspěvků vůbec nejsou vědomi nebo neví že se jedná o benefit. Dle tabulky 4.10 si je benefitu lístků do kina vědomo více zaměstnanců než v případě příspěvku na výletu a večírek.

Tab. 4.9 Znalost benefitů podle délky pracovního poměru

		Benefity ^a				
		Benefitk a	Sleva jídlo	Příspěvek výlet	Příspěvě k večírek	Lístky do kina
	Méně než 1 rok	25	25	4	5	21
	Minimálně rok, maximálně 3 roky	31	29	17	18	24
	Více jak 3 roky, maximálně 5 let	7	7	5	6	7
	Více jak 5 let, maximálně 10 let	5	5	5	5	5

Zdroj: vlastní zpracování, dotazníkové šetření

Pro zjednodušení vyhodnocení následující tabulka 4.11 ukazuje počet respondentů na určité pozici rozdělení na stálý a částečný úvazek, jelikož tato kritéria určují, zda zaměstnanec dosáhne na určitý benefit nebo ne.

Tab. 4.10 Pomocná tabulka pro poskytování benefitů

		Úvazek		Celkem
		Částečný	Stálý	
Pozice	Crew	45	7	52
	Crew trenér	6	4	10
	Manažer	2	8	10
	Celkem	53	19	72

Zdroj: Vlastní zpracování, dotazníkové šetření

Na základě tabulky 4.11 je jasné, že 13. plat má dostávat 19 respondentů, avšak v tabulce 4.9 uvedlo, že tento benefit má 22 respondentů, tedy 3 pracovníci uvedli něco, co není pravda. Při prozkoumání konkrétních dotazníků se jednalo vždy o zaměstnance pracující na částečný úvazek méně než 1 rok pod 18 let a sami uvedli, že si nejsou zcela vědomi všech benefitů, které firma nabízí. Kartu Cinestar uvedlo 21 respondentů, přičemž stálých úvazků je 19. Při probírání výsledků s administrativním pracovníkem bylo uvedeno, že v jednom případě se jedná o zaměstnance, který byl před pár měsíci ještě zaměstnancem na stálý úvazek, ale z důvodu vytíženosti při studiu přešel na částečný úvazek a karta mu do konce roku ještě zůstala, jelikož se dává k dispozici začátkem roku a odebírání se pouze v případě, že dojde k definitivnímu odchodu ze společnosti. Druhý respondent uvádějící

mylně kartu Cinestar je jeden z těch, který uvedl mylně i 13. plat. Jídlo zdarma uvedlo 29 respondentů, přičemž reálný nárok má 27 a nárok na slazené nápoje, džusy a čaj uvedlo 14 respondentů, kdy reálný nárok má 10. Příčinou mylného mínění několika pracovníků může mít za následek to, že občas je zaměstnancům poskytnuté jídlo určené jinak k vyhození. Nicméně se nejedná o žádný benefit, pouze o jakési gesto manažera, které není pravidelné a je spíše ojedinělé. Rap session se účastní pouze manažeři, tedy jeden respondent uvedl benefit nesprávně. Při průzkumu konkrétního dotazníku se jednalo o crew trenéra, který zřejmě zaměnil s meetingy pro crew trenéry, na které tento benefit neplatí. Nejvíce mylných odpovědí je v případě volné vstupenky do Dolní oblasti Vítkovic, kdy reálný nárok má 19 respondentů, ale v dotazníkovém šetření to uvedlo 27, tedy o osm více. Mohlo dojít k nesprávnému půjčení této vstupenky někomu, kdo na ni neměl reálný nárok nebo k nesprávné informaci, komu je vstupenka poskytnuta.

Otázka č. 6 Využili jste alespoň jednou všechny vám nabízené benefity?

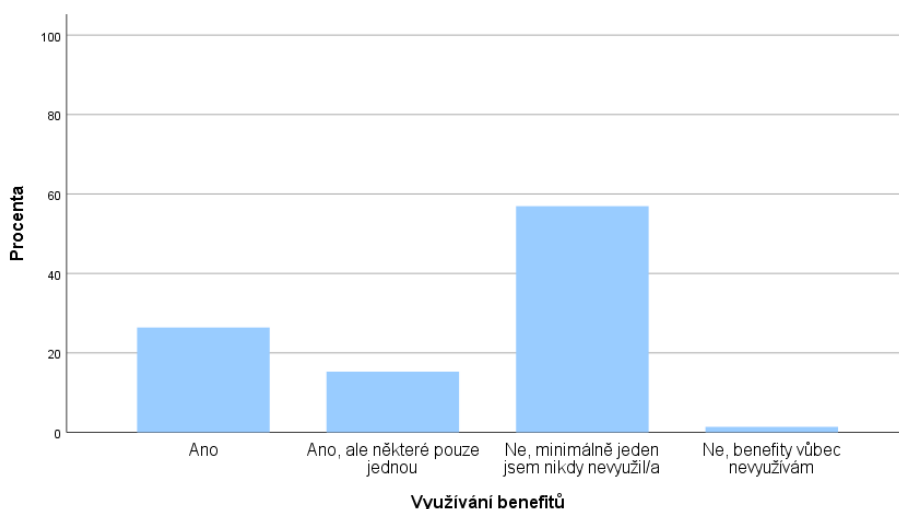
Na otázku mohli respondenti odpovídat *ano; ano, ale některé jen jednou; ne, minimálně jeden jsem nikdy nevyužil/a; ne, benefity vůbec nevyužívám*. Z celkového počtu respondentů pouze jeden odpověděl, že benefity vůbec nevyužívá. Více jak polovina minimálně jeden benefit nikdy nevyužila. Všechny benefity více než jednou využilo 19 respondentů.

Tab. 4.11 Odpovědi na otázku č. 6

Využití benefitů	Četnost	Procento	Kumulativní četnost
Ano	19	26,4	26,4
Ano, ale některé pouze jednou	11	15,3	41,7
Ne, minimálně jeden jsem nikdy nevyužil/a	41	56,9	98,6
Ne, benefity vůbec nevyužívám	1	1,4	100,0
Celkem	72	100,0	

Zdroj: Vlastní zpracování, dotazníkové šetření

Graf 4.5 Zobrazení odpovědí na otázku č. 6



Zdroj: Vlastní zpracování, dotazníkové šetření

Otázka č. 7 Označte benefit, který je vám poskytován a je pro vás nejdůležitější.

Respondenti vybírali mezi všemi benefity, které společnost jim nabízí. Na základě výsledku zobrazených v tabulce 4.13 jde říct, že zaměstnanci si vesměs cení nejvíce čtyř benefitů. Příspěvek na teambuilding výlet uvedl jeden respondent, což je v podstatě výjimka. V ostatních případech minimálně 13 zaměstnanců zvolilo daný benefit. Shodně si zaměstnanci nejvíce cení benefitní karty a slevu na jídlo v den směny, tedy obojí umožňuje hlavně slevu na stravu, tedy lze říct, že až 60 % nejvíce oceňuje poskytnutí nějaké slevy na jídlo a jedná se zpravidla o zaměstnance pracující na dohodu. Dále 14 z 19 stálých úvazků si nejvíce cení poskytnutí 13. platu a ze 27 zaměstnanců, kteří mají nárok na stravu zdarma jich 13 uvedlo, že tento benefit je pro ně nejdůležitější.

Tab. 4.12 Odpovědi na otázku č. 7

Benefit	Četnost	Procento
Benefitní karta	22	30,6
Sleva na jídlo v den směny	22	30,6
13. plat	14	19,4
Strava v den směny v dané hodnotě zdarma	13	18,1
Příspěvek na teambuilding výlet	1	1,4
Celkem	72	100,0

Zdroj: Vlastní zpracování, dotazníkové šetření

Pokud jde o oblíbenosti benefitů podle pozic, jak je tomu uvedeno v tabulce 4.14, u crew se největší oblíbenosti dostává slevám na jídlo až už 50 % v den směny nebo přes benefitní kartu, ne pozici crew trenéra jejich preference jsou rozděleny mezi čtyři benefity, které se celkově v odpovědích objevili rovnoměrně. U manažerské pozice se větší oblíbenosti těší 13. plat oproti stravě v den směny poskytované zdarma.

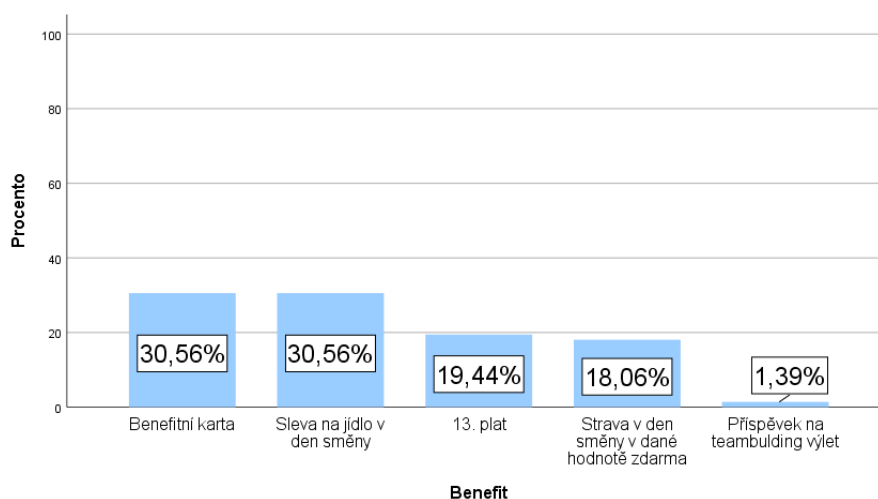
Tab. 4.13 Oblíbené benefity dle pozice

	Pozice			Celkem
	Crew	Crew trenér	Manažer	
Benefit				
13. plat	6	2	6	14
Strava v den směny v dané hodnotě zdarma	6	3	4	13
Benefitní karta	20	2	0	22
Sleva na jídlo v den směny	19	3	0	22
Příspěvek na teambuilding výlet	1	0	0	1
Celkem	52	10	10	72

Zdroj: Vlastní zpracování, dotazníkové šetření

Pro přehlednost je nakonec uveden graf 4.6 zobrazující procentuální odpovědi respondentů.

Graf 4.6 Zobrazení odpovědi na otázku č. 7



Zdroj: Vlastní zpracování, dotazníkové šetření

Otázka č. 8 Označte benefit, který je vám poskytován a je pro vás nejméně důležitý.

V této otázce respondenti odpovídali označením benefitu, který je dle jejich preferencí nejméně důležitý. Dle tabulky 4.15 nejvíce respondentů uvedlo jako nejméně důležitý benefit lístky do kina, jako druhé v pořadí jsou benefity příspěvek na teambuilding výlet a volná vstupenka do Dolní oblasti Vítkovic, tedy jde převážně o kulturní benefity.

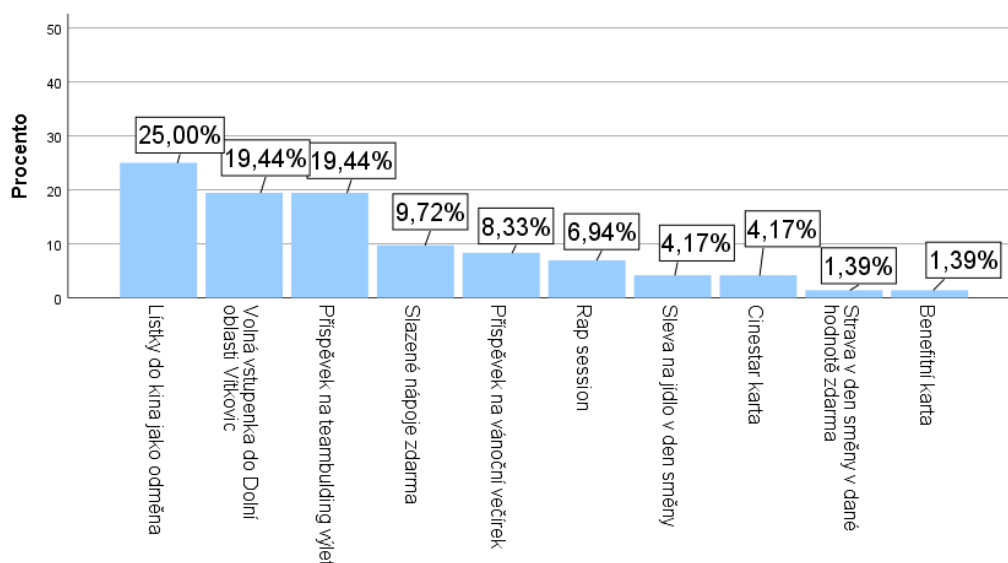
Tab. 4.14 Odpovědi na otázku č. 8

Benefit	Četnost	Procento
Lístky do kina jako odměna	18	25,0
Volná vstupenka do Dolní oblasti Vítkovic	14	19,4
Příspěvek na teambuilding výlet	14	19,4
Slazené nápoje zdarma	7	9,7
Příspěvek na vánoční večírek	6	8,3
Rap session	5	6,9
Sleva na jídlo v den směny	3	4,2
Cinestar karta	3	4,2
Strava v den směny v dané hodnotě zdarma	1	1,4
Benefitní karta	1	1,4
Celkem	72	100,0

Zdroj: Vlastní zpracování, dotazníkové šetření

I na základě grafického znázornění na grafu 4.7 jedna čtvrtina respondentů považuje za nejméně důležitý benefit lístků do kina, což je poměrně velké procento, ale zároveň nejde o tak závratné množství, aby se dalo říct, že zaměstnanci nadměrně nepreferovali pouze jeden benefit.

Graf 4.7 Zobrazení odpovědi na otázku č. 8



Zdroj: Vlastní zpracování, dotazníkové šetření

Otázka č. 9 Který benefit není pro vás dostupný, ale rádi byste ho měli?

Respondenti měli možnost kromě volby z benefitů, které nemají všichni i možnost využít možnosti „jiný“, kterou dále měli rozvinout v otázce č. 10. V tabulce 4.16 jde jasně vidět, že více jak 40 % všech respondentů by uvítali benefit slazených nápojů, džusů a čaje zdarma. V přepočtu na pracovníky, kteří tento benefit nemají to tvoří 69 %, tedy je o tento benefit velký zájem. Na další pozici se 13 odpověďmi je strava v den směny zdarma, kdy v přepočtu na zaměstnanci, kteří benefit nemají to je téměř 29 %. Cinestar kartu uvedlo 9 zaměstnanců a v přepočtu na ty, kterým tento benefit není poskytován, to je kolem 17 % respondentů. U 13. platu se jedná o 7 odpovědí, kdy v přepočtu to činí 13 %.

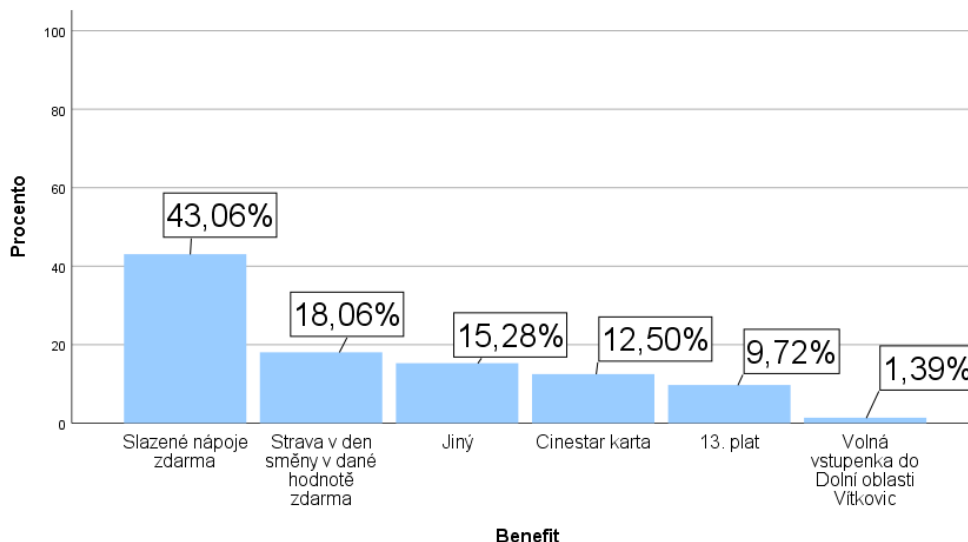
Tab. 4.15 Odpovědi na otázku č. 9

Benefit	Četnost	Procento
Slazené nápoje zdarma	31	43,1
Strava v den směny v dané hodnotě zdarma	13	18,1
Jiný	11	15,3
Cinestar karta	9	12,5
13. plat	7	9,7
Volná vstupenka do Dolní oblasti Vítkovic	1	1,4
Celkem	72	100,0

Zdroj: Vlastní zpracování

Na vizuálním zobrazení na grafu 4.8 jde jasně vidět převaha zvoleného benefitu slazených nápojů zdarma.

Graf 4.8 Zobrazení odpovědí otázky č. 9



Zdroj: Vlastní zpracování, dotazníkové šetření

Otázka č. 10 Pokud jste v předchozí otázce č. 9 zvolili možnost „jiný“, napište stručně jaký.

V otázce měli zaměstnanci, kteří zvolili možnost „jiný“ napsat který benefit by si přáli. Odpovědělo 10 respondentů, tedy jeden, co označil v předchozí otázce jiný neodpověděl. Odpovědi čítající po jedné byly lístky do kina, příspěvek na spoření. Další dvě odpovědi byly benefity spojené se sportem a ostatní odpovědi, konkrétně 7, byly stravenky. Tuto možnost uvedli zaměstnanci pracující na hlavní pracovní poměr, kterým je sice poskytována strava v podniku zdarma, ale zaměstnanci by uvítali možnost si sami zvolit, kde a jaké jídlo si opatří.

Otázka č. 11 Jste spokojeni s nabídkou benefitů ve společnosti?

Na výběr měli respondenti z možností *ano*, *ne* nebo *nevím*, přičemž 55 zaměstnanců odpovědělo kladně a pouze 9 záporně a 8 uvedlo možnost *nevím*. Na základě analýzy v programu SPSS bylo zjištěno, že odpověď *nevím* zvolili zaměstnanci jejichž délka pracovního poměru nepřekonala tři roky, z čehož 5 je zaměstnáno na částečný pracovní úvazek a 3 na stálý. Odpověď „*ne*“ uvedlo 6 zaměstnanců na částečný úvazek a tři na stálý, kdy se hlavně jednalo o crew v počtu 5, jednoho crew trenéra a 3 manažerů.

Tab. 4.16 Odpovědi na otázku č. 11

	Četnost	Procento
Ano	55	76,4
Ne	9	12,5
Nevím	8	11,1
Celkem	72	100,0

Zdroj: Vlastní zpracování, dotazníkové šetření

Pro zajímavost je uvedena tabulka 4.18, kde jsou odpovědi rozděleny podle pozice. Téměř 10 % všech crew uvedlo, že nejsou spokojeni s benefity a skoro 13,5 % zvolilo možnost nevím. V případě crew trenérů jeden zvolil, že není spokojený a jeden, že neví, což je v obou případech 10 % z celkového počtu crew trenérů. Nejhorší situace je zřejmě mezi manažery, kdy z 10 rovnou 3 uvedli, že nejsou s benefity spokojeni.

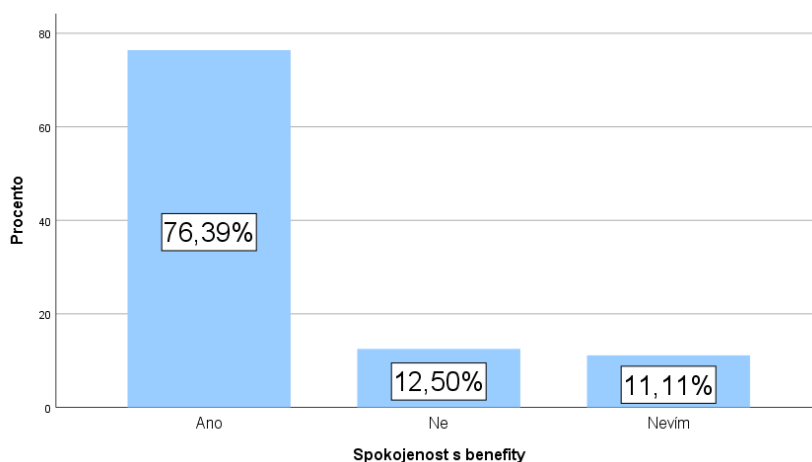
Tab. 4.17 Spokojenost s benefity podle pozice

		Spokojenost s benefity			Celkem
		Ne	Ano	Nevím	
Pozice	Crew	5	40	7	52
	Crew trenér	1	8	1	10
	Manažer	3	7	0	10
	Celkem	9	55	8	72

Zdroj: Vlastní zpracování, dotazníkové šetření

V grafu 4.9 jsou zobrazeny odpovědi všech respondentů.

Graf 4.9 Zobrazení odpovědí na otázku č. 11



Zdroj: Vlastní zpracování, dotazníkové šetření

Otázka č. 12 Hrají pro vás při výběru zaměstnání/brigády nabízené benefity roli?

Zaměstnanci mohli odpovídat *ano*, *ne* nebo *nevím*. Zde 15 respondentů uvedlo, že neví. Možnost *ano* i *ne* jsou zastoupeny přibližně stejně kolem 40 %, kdy možnost *ano* trochu převyšuje. Konkrétně možnost *ano* uvedlo 29 respondentů a možnost *ne* o jednoho méně.

Tab. 4.18 Odpovědi na otázku č. 12

	Četnost	Procento
Ano	29	40,3
Ne	28	38,9
Nevím	15	20,8
Celkem	72	100,0

Zdroj: Vlastní zpracování, dotazníkové šetření

V kontingenční tabulce 4.20 jsou uvedeny ve sloupcích odpovědi na otázku, jestli jsou benefity při výběru místa důležité a v řádcích odpovědi na otázku, zda jsou spokojeni zaměstnanci s nabídkou benefitu u společnosti. 25 respondentů uvedlo, že benefity jsou pro ně důležité při výběru zaměstnání a zároveň jsou spokojeni s benefity, které mají. Zaměstnanci, kteří uvedli že jsou pro ně výhody důležité a zároveň nejsou spokojeni se současnou nabídkou zaměstnavatele, si zřejmě budou hledat nové pracovní místo, konkrétně se jedná pouze o 3 zaměstnance. Velkou skupinu tvoří pracovníci, pro něž nejsou benefity při výběru důležité a jsou v současné době spokojeni s tím, co mají. Nerozhodnou skupinu tvoří 4 respondenti, kteří v obou otázkách uvedli odpověď *nevím*.

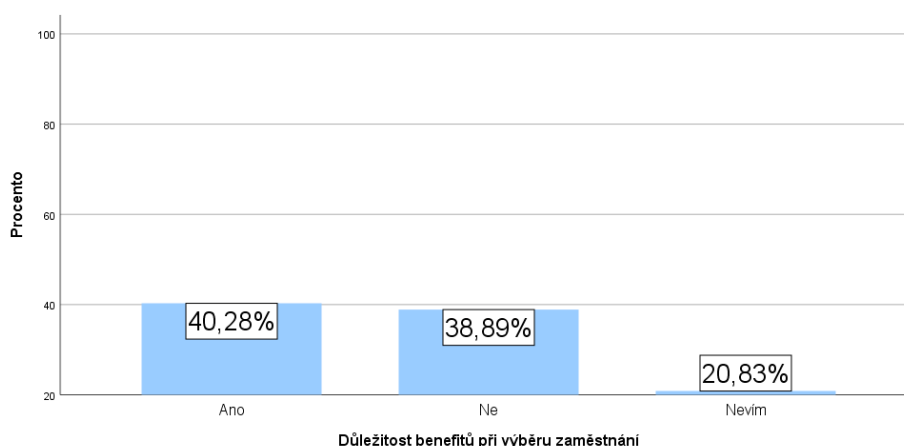
Tab. 4.19 Spokojenost s benefity a důležitost při výběru zaměstnání

		Důležitost benefitů při vybírání pracovního místa			Celkem
		Ne	Ano	Nevím	
Spokojenost s nabídkou benefitů	Ne	4	3	2	9
	Ano	21	25	9	55
	Nevím	3	1	4	8
	Celkem	28	29	15	72

Zdroj: Vlastní zpracování, dotazníkové šetření

V grafu 4.10 jsou zobrazeny odpovědi, kdy jde vidět, že zastoupení kladných i záporných odpovědí je přibližně stejné.

Graf 4.10 Zobrazení odpovědí na otázku č. 12



Zdroj: Vlastní zpracování, dotazníkové šetření

Otázka č. 13 Obětovali byste část své mzdy ve prospěch nějakého benefitu?

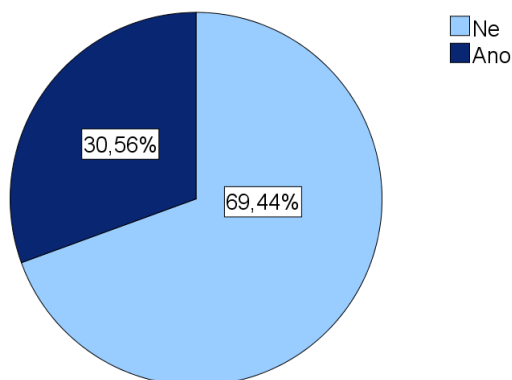
Na otázku, zda by obětovali zaměstnanci část své mzdy ve prospěch benefitu odpovídali respondenti *ano* nebo *ne*, kdy 50 jich uvedlo zápornou odpověď, což je přibližně 69 % a jen 22 kladnou, jak je uvedeno i v tabulce 4.21. Převažuje názor, že je lepší nesnižovat mzdu kvůli benefitu, přičemž si zřejmě ne všichni uvědomují, že některé benefity jsou V procentech je zastoupení odpovědí zobrazeno v grafu 4.11.

Tab. 4.20 Odpovědi na otázku č. 13

	Četnost	Procento
Ne	50	69,4
Ano	22	30,6
Celkem	72	100,0

Zdroj: Vlastní zpracování, dotazníkové šetření

Graf 4.11 Zobrazení odpovědí na otázku č. 13



Zdroj: Vlastní zpracování, dotazníkové šetření

Na základě tabulky 4.22 jde vidět, že u 20 případů, kdy nejsou benefity pro daného respondenta důležité by ani nedali část mzdy ve prospěch zaměstnanecké výhody, naopak 10 respondentů uvedlo, že jsou pro ně benefity důležité při hledání zaměstnání a byli by ochotni část mzdy obětovat. U 19 respondentů převládá názor, že jsou benefity pro ně důležité, ale nejsou ochotni vzdát se mzdy pro jejich prospěch a 8 zaměstnanců nepovažují benefity za důležité při výběru zaměstnání, ale zároveň by se vzdali části mzdy pro získání nového nebo vylepšení nějakého benefitu. Pokud jde o pracovníky, kteří nevěděli, zda je důležité pro výběr zaměstnání nabídka poskytovaných výhod, tak 11 jich uvedlo, že by mzdu neobětovali a 4 by se části mzdy vzdali.

Tab. 4.21 Důležitost benefitů při volbě zaměstnání a ochota obětovat mzdu

		Důležitost benefitů při volbě zaměstnání			Celkem
		Ne	Ano	Nevím	
Obětování mzdy ve prospěch benefitu	Ne	20	19	11	50
	Ano	8	10	4	22
	Celkem	28	29	15	72

Zdroj: Vlastní zpracování, dotazníkové šetření

Otázka č. 14 Pokud by vám v jiné společnosti nabídli lepší benefity, ale menší mzdu, zvažovali byste změnu zaměstnavatele?

V otázce číslo 14 šlo o podobný problém jako v předchozí otázce, akorát zde by nešlo pouze o změnu výše mzdy, ale i o změnu zaměstnavatele kvůli benefitu. Pro osm zaměstnanců, kteří dříve uvedli, že by jim snížení mzdy ve prospěch benefitu nevadilo je změna zaměstnání větší překážka a rozhodli by se raději setrvat u současné společnosti, tedy 80,6 % zaměstnanců by takovou nabídku odmítlo. Naopak nadále by se vzdalo části mzdy, a navíc i zaměstnání, 14 respondentů, jak je zobrazeno v tabulce 4.23.

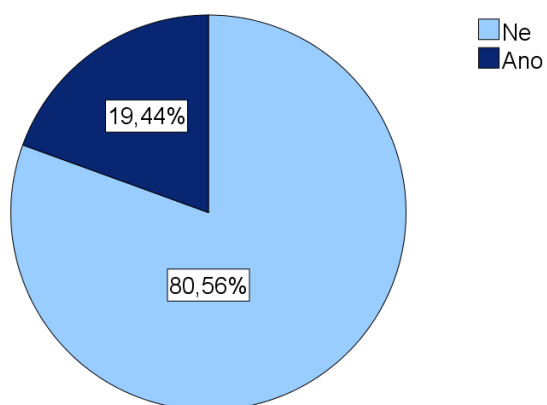
Tab. 4.22 Odpovědi na otázku č. 14

	Četnost	Procento
Ne	58	80,6
Ano	14	19,4
Celkem	72	100,0

Zdroj: Vlastní zpracování, dotazníkové šetření

V grafu 4.12, kdy se počítá i se změnou zaměstnání i vizuálně vidět změna oproti grafu 4.11, kdy by nedošlo ke změně zaměstnání pouze ke změně mzdy.

Graf 4.12 Zobrazení odpovědí na otázku č. 14



Zdroj: Vlastní zpracování, dotazníkové šetření

V tabulce 4.24 je ve sloupcích opět uvedena důležitost benefitů při výběru zaměstnání a je porovnávána s tabulkou 4.22, kdy by zaměstnanci pro získání lepšího benefitu museli obětovat pouze část mzdy. Dva zaměstnanci, pro které jsou benefity důležité při výběru zaměstnání, by změnili názor, pokud by nešlo pouze o obětování části mzdy, ale i zaměstnání. O tři se zvýšil počet u těch, pro které není podstatná nabídka benefitů při výběru zaměstnání a nechtěli by zároveň pro nový nebo lepší benefit obětovat mzdu a práci oproti počtu, kdy by došlo jenom ke snížení mzdy. V rámci odpovědi nevím za stejné podmínky změny zaměstnání navíc kromě změny mzdy počet vzrostl o tři na 11.

Tab. 4.23 Důležitost benefitů při volbě zaměstnání a ochota obětovat mzdu a zaměstnání

		Důležitost benefitů při výběru zaměstnání			Celkem
		Ne	Ano	Nevím	
Změna zaměstnání a obětování mzdy kvůli benefitu	Ne	23	21	14	58
	Ano	5	8	1	14
	Celkem	28	29	15	72

Zdroj: Vlastní zpracování, dotazníkové šetření

Otázka č. 15 Jakého pohlaví jste?

Respondenti vybírali mezi odpověďmi *muž* a *žena*. Celkově je ve společnosti momentálně více mužů a to o 12 více než žen tedy 42 mužů a 30 žen, muži tedy tvoří více než 58 % zaměstnanců.

Tab. 4.24 Odpovědi na otázku č. 15

	Četnost	Procento
Muž	42	58,3
Žena	30	41,7
Celkem	72	100,0

Zdroj: Vlastní zpracování, dotazníkové šetření

V tabulce 4.26 lze vidět zastoupení pohlaví v jednotlivých pozicích. Na vyšších postech převažují muži, avšak není nikde až tak výrazný rozdíl v tom, kolik žen má vyšší pozice ze všech žen a kolik mužů má vyšší pozici oproti všem mužům.

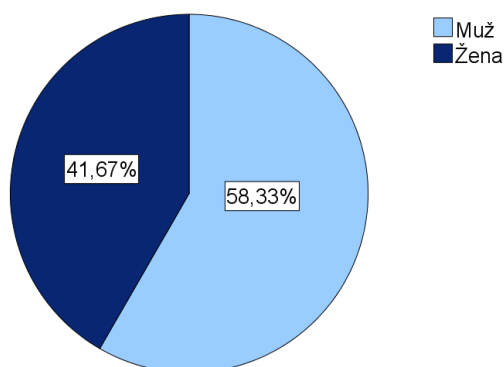
Tab. 4.25 Zastoupení pozic mezi pohlavími

		Pohlaví		Celkem
		Muž	Žena	
Pozice	Crew	29	23	52
	Crew trenér	7	3	10
	Manažer	6	4	10
	Celkem	42	30	72

Zdroj: Vlastní zpracování, dotazníkové šetření

V následujícím kruhovém grafu je zobrazený procentuální podíl mužů a žen na celkovém počtu respondentů.

Graf 4.13 Zobrazení odpovědi na otázku č. 15



Zdroj: Vlastní zpracování, dotazníkové šetření

Otázka č. 16 Do jaké věkové kategorie patříte?

Respondenti volili, do jakého intervalu věku patří, přičemž nejvíce zaměstnanců má věk mezi 18 a 29. Tato kategorie je zároveň i mediánem a říká nám, že více jak 50 %

všech respondentů má maximálně 29 let, konkrétně 84,7 % zaměstnanců je do věku 26 let. V současné době je zde pouze jeden zaměstnanec, který má více než 45 let a ve věku mezi 30 a 44 roky je 10 zaměstnanců, jak jde vidět v tabulce 4.27. Společnost má dle dotazníkového šetření poměrně mladý kolektiv a je zřejmé, že dochází k častým odchodům zaměstnanců před třicátým rokem života.

Tab. 4.26 Odpovědi na otázku č. 16

Věková kategorie	Četnost	Procento	Kumulativní procento
Do 18 let	16	22,2	22,2
18-29 let	45	62,5	84,7
30-44 let	10	13,9	98,6
45 a více	1	1,4	100,0
Celkem	72	100,0	

Zdroj: Vlastní zpracování, dotazníkové šetření

V následující tabulce 4.28 jde vidět, že zastoupení mužů je vyšší ve věku do 29 let a nad převládá zastoupení žen. Z celkového počtu mužů 26 % má do 18 let, 64 % ve věku 18 až 29 let a nad 30 má přibližně 9,5 % mužů. Pokud jde o ženy, tak jsou procenta nižší v kategorii do 18 let, kdy je v takovém věku kolem 16,5 % a 60 % pokud jde o zastoupení kategorie 18 až 29 let. V kategorii nad 30 let je to 20 procent a nad 45 let přibližně 3 %.

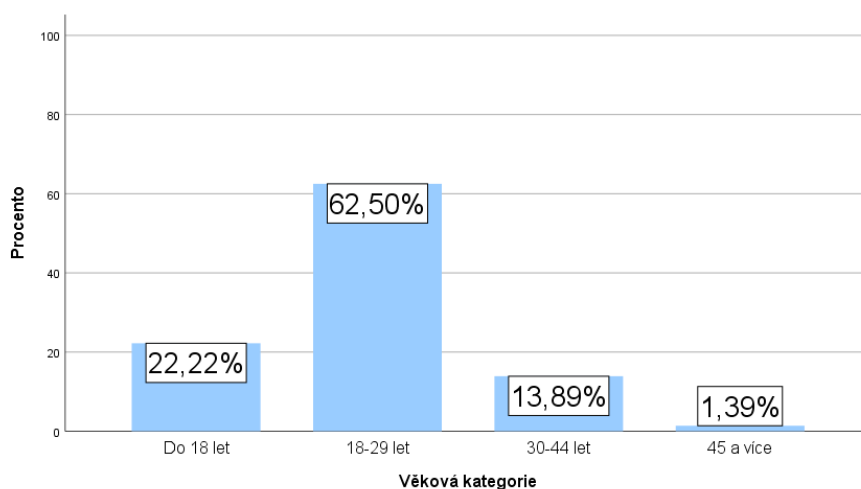
Tab. 4.27 Zastoupení věkových kategorií podle pohlaví

		Pohlaví		Celkem
		Muž	Žena	
Věková kategorie	Do 18 let	11	5	16
	18-29 let	27	18	45
	30-44 let	4	6	10
	45 a více	0	1	1
	Celkem	42	30	72

Zdroj: Vlastní zpracování, dotazníkové šetření

Procentuální zastoupení věkových kategorií z celkového počtu zaměstnanců je vyobrazeno na grafu č. 4.14.

Graf 4.14 Zobrazení odpovědí na otázku č. 16



Zdroj: Vlastní zpracování, dotazníkové šetření

Otázka č. 17 Studujete v současné době?

Poslední otázka byla zaměřena na současné studium respondentů, jelikož se dalo předpokládat, že většina zaměstnanců jsou studenti. Mohli odpovídat, že studují *střední školu*, *vyšší odbornou školu*, *vysokou školu* nebo *nestudují*. Jak jde vidět v tabulce 4.29, tak více jak 55 % jsou studenti střední školy a následně 18 % studuje vysokou školu, celkově studuje přes 73 % respondentů, což potvrzuje tvrzení, že společnost je hlavně atraktivní pro brigádníky, kteří studují a často se jedná o jejich první brigádu a po maturitě odcházejí, případně pracují po část nebo po celou dobu vysokoškolského studia, než objeví práci, která je v jejich oboru.

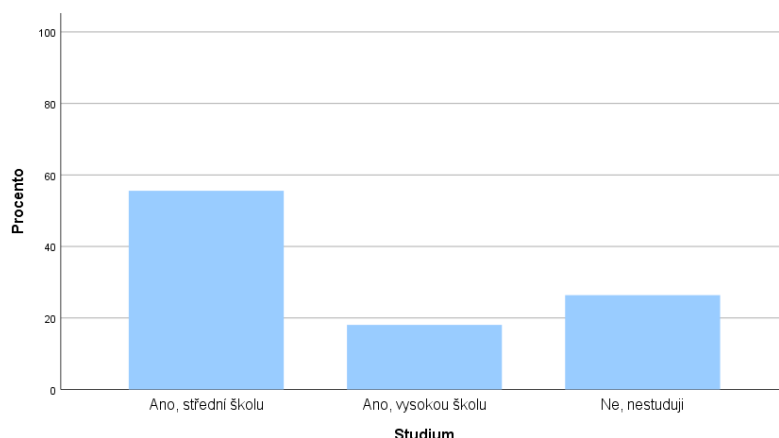
Tab. 4.28 Odpovědi na otázku č. 17

	Četnost	Procento	Kumulativní procento
Ano, střední školu	40	55,6	55,6
Ano, vysokou školu	13	18,1	73,6
Ne, nestuduji	19	26,4	100,0
Celkem	72	100,0	

Zdroj: Vlastní zpracování, dotazníkové šetření

Grafické zobrazení odpovědí na otázku č. 17 je pro přehlednost ve sloupcovém grafu 4.15.

Graf 4.15 Zobrazení odpovědí na otázku č. 17



Zdroj: Vlastní zpracování, dotazníkové šetření

4.4 Shrnutí výsledků dotazníkového šetření a následná doporučení

Na základě výsledků v rámci dotazníkového šetření většinu pracovníků u společnosti R.M., s.r.o. tvoří zaměstnanci pracující na dohodu o pracovní činnosti nebo na dohodu o provedení práce. Zaměstnanci většinou ještě studují hlavně střední školu. Ve věku nad 30 převažují ženy a vyšší pozice jsou obsazeny v převaze mužskými zaměstnanci. Pracovníci ve společnosti většinou setrvávají maximálně pět let, kdy převážně po ukončení studia odcházejí. V podniku je tedy velká fluktuace zaměstnanců. Ve společnosti je 10 trenérů, kteří nové zaměstnance zaučují, přičemž za tuto zodpovědnost jim náleží větší benefity než běžným zaměstnancům. Současný manažerský tým je podle všeho dostačující, aby pokryl směny a potřebné oblasti.

Vyhodnocením dotazníku jsme zjistili, že zaměstnanci, především pracující méně než 3 roky, nejsou dostatečně informovaní o benefitech, které jsou jim poskytovány. Jenom poskytnutí benefiční karty jsou si jisti opravdu všichni a až na dva, zaměstnanci ví o možnosti využít slevu na jídlo, naopak zaměstnanci moc neví že benefitem je příspěvek na teambuilding výlet a příspěvek na vánoční večírek. Několik zaměstnanců myslí, že mají nárok na výhody, které jim nenáleží. Většinou jsou nesprávně informovaní zaměstnanci ve věku do 18 let s dobou zaměstnání do 5 let na pozici crew. Vyšší pozice a déle pracující zaměstnanci jsou o benefitech informováni lépe.

Za nejdůležitější považují zaměstnanci jakoukoliv slevu poskytovanou na jídlo a zaměstnanci na hlavní pracovní poměr preferují nejvíce benefit 13. plat. Jako nejméně oblíbený bonus uvedli kulturní benefity. Pracovníci by nejvíce uvítali benefit v podobě

slazených nápojů, džusů a čaje zdarma a mezi zaměstnanci na hlavní pracovní poměr se objevuje často přání mít místo nároku na jídlo zdarma stravenky.

Většina zaměstnanců je s benefity spokojená. Rizikovou skupinu tvoří tři zaměstnanci, kteří uvedli, že je pro ně nabídka benefitů důležitá a nejsou v současné době s plněními poskytované zaměstnavatelem spokojeni, lze u nich očekávat, že budou zvažovat změnu zaměstnavatele. Zároveň jsou v menšině pracovníci, kteří by se vzdali části mzdy ve prospěch nějakého benefitu nebo by pro benefit změnili zaměstnání.

4.4.1 Doporučení

Společnost R.M., s.r.o. by se měla zaměřit na informovanost zaměstnanců ohledně benefitů. Někteří mohou být nespokojeni s jejich nabídkou jenom proto, že netuší, co skutečně za benefity mají k dispozici. Společnost by měla zveřejnit kompletní seznam a podmínky. Při samotném přijímacím pohovoru by se manažeři, kteří nábor mají na starost, měli zaměřit na poskytnutí detailních informací týkajících se benefitů. Zaměstnavatel by měl také prověřit, zdali jsou plnění poskytována skutečně zaměstnancům, kteří na to mají nárok, vzhledem k tomu, kdy některé výhody jsou poskytovány prostřednictvím manažerů. Takové nesprávné jednání by mohlo být jedním z důvodů, proč pracovníci uvádějí, že mají nárok na benefity, které jim nenáleží.

Pokud jde o rozšíření benefitů, je ze strany zaměstnanců žádost o poskytnutí slazených nápojů zdarma, kdy by zavedení plnění brali velmi pozitivně, ovlivnilo by to jejich motivaci a spokojenost a u současných zaměstnanců by nová výhoda mohla mít vliv na rozhodnutí, zda v zaměstnání setrvat nebo jej změnit, tedy hlavně pro pracovníky na dohodu. To by snížilo náklady a čas věnovaný nábořem a zaučením nových zaměstnanců. Nicméně pro poskytování nápojů je třeba stanovit nějaké limity. V současné době manažeři mají nápoje neomezené, kdy v případě omezení, by poklesly náklady u manažerů na tento benefit a prostředky by mohly být využity na poskytnutí nápojů dalším zaměstnancům. Dále by společnost mohla snížit slevu, kterou zaměstnanců poskytují na stravu v den směny ve výši 50 %. V rámci slev si totiž zaměstnanci nápoje kupují a pokud by nápoje měli zdarma a slevy byly nižší, utratili by v podstatě stejně jako doposud.

Dále se objevila žádost o poskytování stravenek. Společnost již má náklady na stravování zaměstnanců v den směny a od zákazníků stravenky přijímá. Zaměstnanci by tedy nepřišli o možnost stravovat se v prodejně zaměstnavatele, jenom by

pro to využívali stravenky. Pro zaměstnance je obecně atraktivnější, když si mohou sami vybrat, jak benefit využijí a stálý druh jídla časem nepovažují za bonus a ztrácí pro ně hodnotu, kterou by výhody měly poskytovat.

Kulturní benefity zaměstnanci často uváděly jako ty, o které nemají moc zájem, jelikož jsou poskytovány dlouho, a naopak projevíli zájem o sportovní benefity. Zaměstnavatel by pro příští rok mohl zvážit změnu a pořídit například vstupenky na sportovní utkání nebo roční vstupenku do sportovních center nebo jiných sportovních zařízení. Náklady na tento bonus by se nezměnili jenom by došlo ke změně náplně, což by oslovilo i jiné zaměstnance než doposud. Zaměstnavatel by mohl zavést pravidelnou anketu, kdy by si zaměstnanci sami zvolili z nabídnutých možností.

Společnost by měla provést sama detailnější průzkum, hlavně v případě, že by se rozhodla nějaké nové benefity zavést nebo stávající rozšířit. Obecně lze ale říci, že zaměstnanci preferují možnost si zvolit, jak chtějí nějaký benefit čerpat. Takový bonus může pozitivně ovlivnit stávající zaměstnance a zvýšit atraktivitu pozice pro případné nové pracovníky, což by i vyšší cenu benefitu vedlo k větší spokojenosti zaměstnanců jejich na mnohem delší dobu. Platí, že spokojený a motivovaný zaměstnanec nemá potřebu měnit zaměstnání a společnost by nepřicházela o zkušené zaměstnance, hlavně o ty na hlavní pracovní poměr, které společnost potřebuje, ale je problém je najít. Jednou z taktik k získání a udržení zaměstnanců může být právě atraktivní nabídka benefitů.

5 Závěr

Cílem diplomové práce byla charakteristika benefitů, uvedení jejich významu a uvedení možných způsobů poskytování. Dále byla provedena analýza z různých hledisek. Vrcholem práce je vyhodnocení dotazníkového šetření uskutečněném ve společnosti R.M., s.r.o. s navazujícím doporučením pro zaměstnavatele.

V rámci první teoretické kapitoly byl vysvětlen pojem motivace, kdy znalost této problematiky slouží k lepšímu pochopení toho, co vlastně zaměstnance motivuje a jak k takové motivaci může zaměstnavatel přispět poskytováním správných benefitů. Byla provedena charakteristika benefitů a popsán jejich význam. Důkladněji byl popsán cafeteria systém a nabídka poukázek společnosti Sodexo, jako oblíbené způsoby poskytování benefitů. K doplnění celkového obrazu problematiky benefitů byly podkapitoly věnované novodobým benefitům a situace benefitů v době nouzového stavu v ČR. Podkapitola věnovaná IAS 19 měla vysvětlit, jak jsou plnění zaměstnancům chápány v rámci IFRS.

V druhé polovině teoretické části dominovala analýza benefitů z daňového a odvodového hlediska na straně zaměstnance i zaměstnavatele a z hlediska účetního, prvně v obecné rovině a následně byly vybrané benefity analyzovány detailněji. Z pohledu daňové uznatelnosti u zaměstnavatele a na základě osvobození u zaměstnance bylo ukázáno, že jednotlivé benefity mohou být různě výhodné. Navíc byla zařazena kapitola, která se zabývala jedním ze způsobů financování benefitů, a to konkrétně ze sociálního fondu nebo FKSP, který některé účetní jednotky tvoří povinně.

Praktická část, která je věnována nejprve základním informacím o společnosti R.M., s.r.o. a popisem benefitů, které společnost nabízí včetně podmínek pro jejich poskytnutí. Stručně byl popsán provoz společnosti R.M., s.r.o. během nouzového stavu v České republice a změny provedené při poskytování benefitů. Při vyhodnocení odpovědí dotazníku vyšlo najevo, že zaměstnanci nejsou dostatečně informováni o poskytnutých benefitech. Většina zaměstnanců dle šetření preferuje slevy na jídlo či stravu zdarma a pro zaměstnance na plný úvazek je podstatný 13. plat. Neoblíbené jsou kulturní benefity. Celkově jsou ale zaměstnanci s benefity spokojeni, i když by uvítali slazené nápoje zdarma nebo změnu kulturních benefitů. Na základě výsledků lze říct, že zaměstnanci na hlavní pracovní poměr by uvítali flexibilnější benefit. Společnosti R.M., s.r.o. bylo v první řadě doporučeno, aby se postarala o důkladnější informování

zaměstnanců, dále bylo doporučeno obměnit kulturní benefit a zvážit možnost zavedení poukázek jako flexibilní benefit a slazené nápoje všem v omezeném množství.

Pro společnost nikdy není zcela jednoduché vybrat benefity, které budou doplňovat mzdu tak, aby zaměstnance co nejvíce motivovali a zároveň, aby zavedení a poskytnutí benefitů nevyšlo zaměstnavatele příliš draho. Před zavedením nového benefitu by nejen společnost R.M., s.r.o., ale jakákoliv jiná společnost měla provést určitý průzkum mezi zaměstnanci a zvážit veškeré své možnosti včetně toho, jaký by to mělo dopad na odvody a daňovou uznatelnost a z jakých zdrojů by byl benefit vlastně financován. Zaměstnanecké benefity se mohou stát pro společnost silnou zbraní v konkurenceschopnosti, ale zároveň mohou podnik zatížit nadměrnými náklady.

Seznam použité literatury

Odborná kniha

ARMSTRONG, Michael a Stephen TAYLOR. *Armstrong's handbook of human resource management practice*. 13th edition. London: Kogan Page, 2014. ISBN 978-0-7494-6964-1.

BEDRNOVÁ, Eva, Eva JAROŠOVÁ a Ivan NOVÝ. *Manažerská psychologie a sociologie*. Praha: Management Press, 2012. 615 s. ISBN: 978-80-7261-239-0.

BENEŠOVÁ, Jana. *Firemní hity: nadčasové benefity*. Liberec: Centrum Kašpar, 2014. 45 s. ISBN 978-80-9055-526-6.

BRŮHA, Dominik a kol. *Abeceda personalisty 2020*. 10. vyd. Olomouc: ANAG, 2020. 527 s. ISBN: 978-80-7554-260-1.

DVOŘÁKOVÁ, Dana. *Finanční účetnictví a výkaznictví podle mezinárodních standardů IFRS*. 5. vyd. Brno: BizBooks, 2017. 368 s. ISBN 978-80-265-0692-8

HÁLEK, Vítězslav. *Management a marketing*. Hradec Králové: Vítězslav Hálek, 2017. 293 s. ISBN 978-80-270-2439-1.

JÍLEK, Josef a Jitka SVOBODOVÁ. *Účetnictví podle mezinárodních standardů účetního výkaznictví 2013*. 3. vyd. Praha: Grada Publishing, 2013. 448 s. ISBN 978-80-247-4255-7.

KOLEKTIV AUTORŮ. *Účetnictví podnikatelských subjektů I*. Ostrava: VŠB-TU Ostrava, 2012. 120 s. ISBN 978-80-248-2905-0.

KOLEKTIV AUTORŮ. *Účetnictví podnikatelských subjektů II*. Ostrava: VŠB-TU Ostrava, 2013. 224 s. ISBN 978-80-248-3141-1.

KRBEČKOVÁ, Marie a Jindřiška PLESNÍKOVÁ. *FKSP, sociální fondy, benefity a jiná plnění*. 6. vyd. Olomouc: ANAG, 2018. 191 s. ISBN: 978-80-7554-136-9.

MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 5. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2019. 249 s. ISBN 978-80-7598-361-9.

PELC, Vladimír. *Zaměstnanecké výhody v roce 2011: daňové a pojistné režimy benefitů, čili, Jak zaměstnancům poskytovat více s menšími náklady pro zaměstnavatele i zaměstnance*. Praha: Leges, 2011. 240 s. ISBN: 978-80-87212-66-0.

PLAMÍNEK, Jiří. *Tajemství motivace*. 3. vyd. Praha: Grada, 2015. 159 s. ISBN: 978-80-247-5515-1.

PRUKNER, Vítězslav. *Manažerské dovednosti*. [online]. Univerzita Palackého v Olomouci, 2014. [cit. 2020-03-25]. ISBN 978-80-244-4329-4. Dostupné z: <https://publi.cz/books/114/Prukner.html>

ŠALOUNOVÁ, Dana. *Úvod do pravděpodobnosti a statistiky*. Ostrava: VŠB-TU Ostrava, 2013. ISBN: 978-80-248-3067-4.

URBAN, Jan. *Motivace a odměňování pracovníků: co musíte vědět, abyste ze svých spolupracovníků dostali to nejlepší*. Praha: Grada, 2017. 157 s. ISBN: 978-80-271-0227-3.

Článek v odborném časopise nebo ve sborníku z konference

AUJEZDSKÝ, Jiří. Pozitivní dopad koronaviru na pracovní prostředí: Home office bude standardním benefitem. *UpCycling.cz*. [online]. 27. 3. 2018 [cit. 2020-04-23]. ISSN 2571-4090. Dostupné z: <https://www.upcycling.cz/pozitivni-dopad-koronaviru-na-pracovni-prostredi-home-office-bude-standardnim-benefitem/>

DOSKOČILOVÁ, Veronika. Daňově nejvýhodnější stravenka má hodnotu 123. Většina má ale stravenky do 100 Kč. *Měsíc.cz*. [online]. 7. 1. 2019 [cit. 2020-03-24]. ISSN 1213-4414. Dostupné z: <https://www.mesec.cz/aktuality/danove-nejvyhodnejsi-stravenka-ma-hodnotu-123-kc-vetsina-ma-ale-stravenky-do-100-kc/>

DVOŘÁKOVÁ, Věra. Motivace jako jádro ovlivňování pracovní výkonnosti zaměstnanců organizací. *Trendy v podnikání*. Vědecký časopis Fakulty ekonomické Západočeské univerzity v Plzni. [online]. Plzeň: ZČU v Plzni. 2/2012 (62-66). [cit. 2020-03-20]. ISSN 1805-0603. Dostupné z: <https://dspace5.zcu.cz/bitstream/11025/16216/1/Dvorakova.pdf>

HEJZLAROVÁ, Alice a Veronika PATÁKOVÁ. Zaměstnanecké benefity – tradice, trendy, nevyužívané benefity. *Epravo.cz* [online]. 19.11.2019. [cit. 2020-03-27]. ISSN 1213-189X. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/zamestnanecke-benefity-tradice-trendy-nevyuzivane-benefity-110263.html>

HR NEWS. Průzkum: Význam zaměstnaneckých benefitů roste. *IVITERA, a.s.* [online]. 31. 7. 2018 [cit. 2020-03-21]. ISSN 2464-5184. Dostupné z: <https://www.hrnews.cz/lidske-zdroje/hodnoceni-id-2698896/pruzkum-vyznam-zamestnaneckych-benefitu-roste-id-3456281>

KUBÍČKOVÁ, Alice a Veronika PATÁKOVÁ. Nové trendy v oblasti zaměstnaneckých benefitů. *Práce a mzda*. [online]. Praha: Wolters Kluwer, 2/2018. 2,47. [cit. 2020-03-25]. ISSN 0032-6208. Dostupné z: <https://www.praceamzda.cz/clanky/nove-trendy-v-oblasti-zamestnaneckych-benefitu>

ZIKMUND, Martin. Cafeteria systém – odměny pro zaměstnance podle jejich gusta. *Businessvize.cz*. [online]. 22. 2. 2010 [cit. 2020-03-24]. ISSN 1805-0263. Dostupné z: <http://www.businessvize.cz/motivace/cafeteria-system-odmeny-pro-zamestnance-podle-jejich-gusta>

Elektronické dokumenty a ostatní

AZ DATA.CZ. *Průvodce zaměstnaneckými benefity*. [online]. 25. 9. 2018 [cit. 2020-03-27]. Dostupné z: <https://www.az-data.cz/clanky/pruvodce-zamestnaneckymi-benefity>

BRYCHTA, Ivan. Závodní stravování. In: *DU.cz*. [online]. 20. 6. 2019 [cit. 2020-03-28]. Dostupné z: <https://www.du.cz/33/zavodni-stravovani-uniqueidmRRWSbk196FNf8-jVUh4EpHj09OBNF6ybpDy6vfCR2s/>

DERGEL, Martin. Naturální mzda versus nepeněžní benefit. In: *iportál.POHODA.cz*. [online]. 21. 9. 2016 [cit. 2020-03-28]. Dostupné z: <https://portal.pohoda.cz/dane-ucetnictvi-mzdy/dan-z-prijmu/naturalni-mzda-versus-nepenezni-benefit/>

ENDERED. Vše, co jste chtěli vědět o poskytování stravenek v době koronaviru. In: *Endered.cz*. [online]. 27. 3. 2020 [cit. 2020-04-23]. Dostupné z: <https://www.edenred.cz/clanky/vse-co-jste-chteli-vedet-o-poskytovani-stravenek-v-dobe-koronaviru>

ERNST & YOUNG. Stručný přehled rozdílů mezi Mezinárodními standardy účetního výkaznictví a českou účetní legislativou 2015. *Ernst & Young, s.r.o.* [online]. © 2015 [cit. 2020-03-22]. Dostupné z: [https://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/EY_-_FAAS_Brochure_CZ_2015/\\$FILE/EY%20-%20FAAS%20Brochure%20CZ%202015.pdf](https://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/EY_-_FAAS_Brochure_CZ_2015/$FILE/EY%20-%20FAAS%20Brochure%20CZ%202015.pdf)

FUČÍK & PARTNEŘI. Mezinárodní účetní standardy – IFRS – úvodní slovo. *Fučík & partneři auditoři – daňoví poradci*. [online]. 13. 12. 2011 [cit. 2020-04-24]. Dostupné z: <http://www.fucik.cz/publikace/mezinarodni-ucetni-standardy-ifs-uvodni-slovo/>

HRYZLÁKOVÁ, Eliška. Pravidla o hospodaření s fondem kulturních a sociálních potřeb. *Škola profi*. [online]. 22. 1. 2020 [cit. 2020-03-27]. Dostupné z: https://www.skolaprofi.cz/33/pravidla-o-hospodareni-s-fondem-kulturnich-a-socialnich-potreb-uniqueidmRRWSbk196FNf8-jVUh4Eg8Fp49xLJwTgB69dK3umVWLOu162gi2tQ/?uri_view_type=5

JAROŠOVÁ, Bohdana. Je nárok na stravenku při home office? A co další benefity v době rouškové? In: *iDnes.cz* [online]. Praha: Mafra, 2020, 21.4.2020 [cit. 2020-04-23]. Dostupné z: https://www.idnes.cz/finance/prace-a-podnikani/koronavirus-zamestnanecke-benefity-stravenky-home-office.A200416_543543_podnikani_sov

KMOŠEK, Petr. Dog friendly office? Pejškaři a kanceláře? 15 důvodů proč mít psa za kolegu. In: *Petr Kmošek*. [online]. 15.7.2017 [cit. 2020-03-25]. Dostupné z: <https://www.kmosek.com/dog-friendly-office-pejskari-a-kancelare-15-duvodu-proc-mit-psa-za-kolegu/>

LMC. Průzkum benefitů: Češi milují volno navíc, firmy zkouší neomezenou dovolenou. In: *lmc.cz*. [online]. 7. 1. 2019 [cit. 2020-03-25]. Dostupné z: <https://www.lmc.eu/cs/magazin/clanky/pruzkum-benefitu-cesi-miluji-volno-navic-firmy-zkousi-neomezenou-dovolenou/>

MACHALA, Otakar. Fond sociální. In: *DU.cz*. [online]. 20. 12. 2017 [cit. 2020-03-28]. Dostupné z: <https://www.du.cz/33/fond-socialni-uniqueidmRRWSbk196FNf8-jVUh4ErOHXqjyP4IQP4MqsdNsef8/>

MIKO, Martin. Nekouřit v pracovní době se vyplatí. Japonská firma motivuje nekuřáky 6 dny dovolené navíc. In: *G.cz*. [online]. 3. 11. 2017 [cit. 2020-03-25]. Dostupné z: <https://g.cz/nekourit-v-pracovni-dobe-se-vyplati-japonska-firma-motivuje-nekuraky-6-dny-dovolene-navic/#>

PROCHÁZKOVÁ, Tereza. Teorie motivace podle Maslowa. In: *Mentem.cz* [online]. 24. 10. 2018 [cit. 2020-03-25]. Dostupné z: <https://www.mentem.cz/blog/teorie-motivace/>

PROUDLY. *Ty nejvýstřednější benefity, které firmy nabízejí!* [online]. 15. 6. 2018 [cit. 2020-03-25]. Dostupné z: <https://blog.proudly.cz/nesmi-te-minout/ty-nejvystrednejsibenefity-ktere-firmy-nabizeji>

PWC. Kapesní průvodce IFRS a rozdíly proti českému účetnictví 2012. *PricewaterhouseCoopers Audit. s.r.o.* [online]. © 2013 [cit. 2020-03-25]. Dostupné z: <https://www.pwc.com/cz/cs/ucetnictvi/ifrs-publikace/ifrs-pocket-guide-cz-gaap-rozdily-2013.pdf>

SODEXO. Cafeteria mojeBenefity od sodexo. In: *sodexo.cz*. [online]. © 2020. [cit. 2020-03-26]. Dostupné z: <https://www.sodexo.cz/produkty/volny-cas/cafeteria-mojebenefity/>

TREXIMA. *BENEFITY 2019. Výsledky průzkumu mezi zaměstnavateli.* [online]. Zlín, 2019. 28 s. [cit. 2020-03-26]. Dostupné z: https://ipodpora.odbory.info/soubory/uploads/ASO_pruzkum_benefity_FINAL.pdf

TREXIMA. *Závěrečná zpráva BENEFITY. Výsledky průzkumu – dotazníkové šetření.* [online]. Praha, 2016. 15 s. [cit. 2020-03-26]. Dostupné z: <https://ipodpora.odbory.info/soubory/dms/ukony/17805/6/Benefity.pdf>

VACHTOVÁ Jitka. Vzorový účtový rozvrh pro podnikatele 2019. *Účetníček*. [online]. 16. 11. 2019 [cit. 2019-12-28]. Dostupné z:

VÍMVÍC.CZ. *Produktivita práce: V jaké firmě můžete mít psa?* [online]. 28. 2. 2018 [cit. 2020-03-24]. Dostupné z: <https://www.vimvic.cz/clanek/produktivita-prace-v-jake-firmemuzete-mit-psa>

Vyhlášky a zákony

Vyhláška č. 418/2003 ze dne 27. listopadu 2003 kterou se stanoví podrobnější vymezení okruhu a výše příjmů a výdajů fondů veřejného zdravotního pojištění zdravotních pojišťoven, podmínky jejich tvorby, užití, přípustnosti vzájemných převodů finančních prostředků a hospodaření s nimi, limit nákladů na činnost zdravotních pojišťoven krytých ze zdrojů základního fondu včetně postupu propočtu tohoto limitu. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2000, částka 138 [on-line]. Dostupná z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2003-418/zneni-20160510>

Zákon č. 262 ze dne 21. dubna 2006 zákoník práce. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2006, částka 84 [on-line]. Dostupný z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>

Zákon č. 89 ze dne 3. února 2012 Sb., občanský zákoník. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2012, částka 33, s. 1026-1365. Dostupný také z: http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=89/2012&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy

Zákon č. 341 ze dne 28. července 2005 o veřejných výzkumných institucích. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2005, částka 122 [on-line]. Dostupný z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2005-341/zneni-0>

Zákon č. 563 ze dne 12. prosince 1991 o účetnictví. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 1991, částka 107 [on-line]. Dostupný z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1991-563/zneni-0>

Zákon č. 77 ze dne 11. dubna 1997 o státním podniku. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 1997, částka 25 [on-line]. Dostupný z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1997-77>

Zákon české národní rady č. 586 ze dne 20. listopadu 1992 Sb., o daních z příjmů. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 1992, částka 117, s. 3474-3491. Dostupný také z: http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=586/1992&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy

Zákon č. 589 ze dne 20. listopadu 1992 České národní rady o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 1992, částka 118 [on-line]. Dostupný z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1992-589/zneni-0>

Zákon č. 592 ze dne 20. listopadu 1992 České národní rady o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 1992, částka 119 [on-line]. Dostupný z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1992-592/zneni-0>.

Seznam zkratek

ČR Česká republika

ČÚS České účetní standardy

DOV Dolní oblast Vítkovice

DPČ Dohoda o pracovní činnosti

DPP Dohoda o provedení práce

FKSP Fond kulturních a sociálních potřeb

GDPR Obecné nařízení o ochraně osobních údajů

PHM Pohonné hmoty

s.r.o. Společnost s ručením omezením


ZDP Zákon o dani z příjmů

ZP Zákoník práce

Prohlašuji, že

- jsem byla seznámena s tím, že na mou diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;
- beru na vědomí, že odevzdáním diplomové práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, bez ohledu na výsledek obhajoby;
- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, diplomovou práci užít (§ 35 odst. 3);
- souhlasím s tím, že diplomová práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o diplomové práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, diplomovou práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne 27. dubna 2020


Bc. Lucie Gryczová

Seznam příloh

Příloha 1 [Účtový rozvrh](#)

Příloha 2 [Dotazník](#)